



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

**”OLEMME KAIKKI TÄÄLLÄ YHDESSÄ VE-
NEESSÄ, SAMALLA MATKALLA JA VAIKU-
TAMME YHDESSÄ SIIHEN MILLAISIKSI PÄI-
VÄT TÄMÄN KATON ALLA MUODOSTUVAT”**

Päiväkodin johtajien näkemyksiä osallisuudesta osana
pedagogiikkaa

Siinamari Palo

Opinnäytetyö
Joulukuu 2016
Sosiaalialan koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

PALO, SIINAMARI:

”Olemme kaikki täällä yhdessä veneessä, samalla matkalla ja vaikutamme yhdessä siihen millaisiksi päivät tämän katon alla muodostuvat”

Päiväkodin johtajien näkemyksiä osallisuudesta osana pedagogiikkaa

Opinnäytetyö 58 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Joulukuu 2016

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää johtajien näkökulmasta lasten osallisuuden mahdollistavia tekijöitä ja haasteita päiväkodissa sekä johtajan roolia osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten päiväkodin johtajat voisivat edistää osallisuuden pedagogiikan toteutumista päiväkodin toimintakulttuurissa sekä lasten osallisuuden näkymistä päiväkodin arjessa. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, ja se toteutettiin lähettämällä sähköinen kyselylomake yhdeksälle päiväkodin johtajalle. Heistä seitsemän vastasi kyselyyn.

Lasten osallisuuden mahdollistavina tekijöinä päiväkodissa johtajat näkivät laadukkaan vuorovaikutuksen, lasten arvostamisen omana itsenään, lasten mahdollisuuden olla mukana rakentamassa omaa oppimisympäristöään, kasvattajien kyvyn tarkastella omaa ajattelutapaansa ja toimintaansa sekä työyhteisön yhteisen näkemyksen osallisuuspedagogiikasta. Haasteina osallisuuden toteutumiselle puolestaan vastauksista esiin nousivat kasvattajien halu hallita oppimisympäristöä, kasvattajien riittämätön luottamus lapseen oman elämänsä asiantuntijana, työntekijöiden eriasteinen sitoutuminen osallisuuden pedagogiikan toteuttamiseen sekä tietynlaisen struktuurin juurtuminen päiväkotiin.

Päiväkodin johtajat kokivat oman roolinsa näkyvän pedagogisena johtamisena; keskustelun ylläpitämisenä, omalla esimerkillä johtamisena, koulutuksen järjestämisenä, yhteisenä suunnitteluna ja arviointina, kannustamisena ja palautteen antamisena sekä nykyisten toimintamallien kyseenalaistamisena. Johtamistyyleistä parhaiten osallisuutta tukiviksi koettiin työntekijöiden osallisuus omaa työtään koskevissa asioissa, kumppanuusauktoriteettina toimiminen, jaettu johtajuus, luottamus työntekijöiden osaamiseen, dialoginen lähestymistapa sekä vuorovaikutus.

Osallisuus on jokaisen lapsen perusoikeus, ja siksi se on tärkeä osa päivähoidon arkea ja varhaiskasvatusta. Tämä opinnäytetyö toi esiin tärkeitä lasten osallisuuden mahdollistavia seikkoja sekä asioita, joita päiväkodeissa voitaisiin kehittää. Johtajan rooli osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa on tärkeä, sillä johtajilla on mahdollisuus luoda keskustelufoorumia, järjestää työntekijöille koulutusta sekä tukea työntekijöitä ammatillisessa kehittämisessä.

Asiasanat: osallisuus, osallisuuden pedagogiikka, johtajuus, pedagoginen johtaminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

PALO, SIINAMARI:

“We are all here in the same boat, on the same road and together we influence how the days are going to be under this roof”

Day Care Centre Managers' Points of View about Participation as Part of Pedagogy

Bachelor's thesis 58 pages, appendices 3 pages
December 2016

The purpose of this Bachelor's thesis was to find out from the day care centre managers' point of view which are the enabling issues and challenges in the realization of children's participation in day care and what the role of leadership in the realization of participation pedagogy is. The aim was to produce information about how the managers could support the realization of participation as part of pedagogy.

The study was qualitative in nature, and based on an electronic questionnaire sent to nine day care centre managers. Seven of them answered the questionnaire. The results were analyzed using both theoretical and content analysis.

As the enabling issues in the realization of children's participation the managers saw qualitative interaction, children's possibility to develop their learning environment, educators' ability to review their thinking and actions and the work community's common point of view towards participation pedagogy. The day care centre managers experienced their own role to appear through pedagogical leadership; maintaining the discussion, leading by their own example, arranging education, common planning and evaluation, encouraging and giving feedback, and by questioning the current approaches.

This thesis brought up how important a role the day care centre managers have when leading the pedagogy. In the future, it would be interesting to study what the day care educators' think about the role of managers and what kind of support they feel they need.

Key words: participation, participatory pedagogy, leadership, pedagogical leadership

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OSALLISUUDEN MÄÄRITTELYÄ.....	7
2.1	Osallisuudesta yleisesti	7
2.2	Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa	8
2.3	Kehittämishankkeita lasten osallisuudesta.....	10
2.4	Osallisuuden pedagogiikka	11
2.5	Osallisuuden pedagogiikkaa tukevat tekijät päiväkodin arjessa.....	12
2.6	Osallisuuden haasteet ja pedagoginen kehittäminen.....	14
3	PÄIVÄKODIN JOHTAJUUS.....	16
3.1	Johtajuus varhaiskasvatuksessa	16
3.2	Pedagoginen johtaminen	17
3.3	Jaettu johtajuus varhaiskasvatuksessa	18
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	20
4.1	Tarkoitus ja tutkimuskysymykset	20
4.2	Tutkimusote ja tutkimusmenetelmät.....	21
4.3	Tulosten analysointi	22
5	OSALLISUUDEN MAHDOLLISTAVAT TEKIJÄT SEKÄ HAASTEET PÄIVÄKODISSA	25
5.1	Osallisuus ja miten se näkyy arjessa.....	25
5.2	Oppimisympäristö kokonaisuutena.....	28
5.3	Kasvattajien tieto, osaaminen ja asenteet.....	31
5.4	Työyhteisön toimintakulttuuri	33
6	JOHTAJAN ROOLI OSALLISUUDEN PEDAGOGIIKASSA	36
6.1	Johtajan mahdollisuudet edistää osallisuuden pedagogiikkaa	36
6.2	Johtamisen haasteet osallisuuden näkökulmasta	39
6.3	Osallisuuden pedagogiikkaa tukeva johtamistyyli	40
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	44
8	POHDINTA JA OPINNÄYTETYÖPROSESSI.....	49
8.1	Eettisyys ja luotettavuus	49
8.2	Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusaiheet	51
	LÄHTEET	53
	LIITTEET	56
	Liite 1. Saatekirje	56
	Liite 2. Kyselylomake	57

1 JOHDANTO

Lasten osallisuus on ollut pinnalla varhaiskasvatuksessa jo pidemmän aikaa ja aiheesta löytyy useita aikaisempia hankkeita ja tutkimuksia. Perusta lasten osallisuudelle voidaan löytää niin Yhdistyneiden Kansakuntien lasten oikeuksien sopimuksesta kuin uudesta varhaiskasvatuslaistakin, eikä sitä näin ollen voida varhaiskasvatuksessa sivuuttaa. Lasten osallisuuden toteutumisen eteen on kuitenkin tehtävä töitä ja päiväkodin johtajat ovat mielestäni tärkeässä asemassa yhtenäisen toimintakulttuurin luomisessa päiväkotiin. Jatkuvasti muuttuva yhteiskunta ja muutokset varhaiskasvatuksessa asettavat uudenlaisia haasteita päiväkodin johtajille.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Lempäälän kunnan päiväkodin johtajien näkökulmasta lasten osallisuuden mahdollistavia tekijöitä ja haasteita päiväkodissa sekä johtajan roolia osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa. Lasten osallisuudesta aiheena on tehty useita aikaisempia tutkimuksia niin lasten kuin kasvattajienkin näkökulmasta. Tämän vuoksi halusin kohdistaa opinnäytetyöni päiväkodin johtajien näkökulmaan ja mahdollisuuksiin edistää osallisuuden pedagogiikan toteutumista päiväkodissa.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa konkreettista tietoa siitä, mitkä tekijät päiväkodissa ovat lasten osallisuuden kannalta tärkeitä ja mitä päiväkodin johtajat voisivat tehdä edistääkseen osallisuuden mahdollistavan toimintakulttuurin juurtumista päiväkotiin sekä lasten osallisuuden näkymistä päiväkodin arjessa. Oma kiinnostukseni aiheeseen sai alkunsa harjoittelujaksosta päiväkodissa, jossa lasten ja aikuisten yhteinen osallisuus oli vahva osa pedagogiikkaa. Opintojeni aikana en juurikaan saa tietoa nimenomaan päiväkodin johtajuudesta, joten siitäkin syystä halusin tutustua aiheeseen paremmin.

Lempäälän kunnan varhaiskasvatussuunnitelman mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteita ovat lapsen osallisuus, kasvatuskumppanuus, yhteistoiminnallinen johtajuus sekä suunnitelmallisuus. Ajatuksena on, että jokainen lapsi on osa varhaiskasvatusyhteisöään ja hänellä on oikeus tulla nähdyksi ja kuulluksi omassa arjessaan. Tärkeänä johtajuudessa pidetään tiimityöskentelyä, yhteisvastuullisuutta, tiedon ja osaamisen jakamista sekä toiminnan jatkuvaa arviointia ja kehittämistä. (Lempäälän kunnan varhaiskasvatussuunni-

telma 2012, 8.) Tuntui luonnolliselta valita juuri tämä kunta opinnäytetyön yhteistyökumppaniksi, sillä se painottaa varhaiskasvatuksessaan sekä lasten osallisuutta että laadukasta yhteistoiminnallista johtamista.

Opinnäytetyön toisessa luvussa määrittelen, mitä osallisuudella ja osallisuuden pedagogiikalla varhaiskasvatuksessa tarkoitetaan, millaisia hankkeita lasten osallisuuteen liittyen on toteutettu sekä miten osallisuuden toteutumista päiväkodissa voidaan tukea. Määrittelen myös päiväkodin johtajuutta pedagogisen johtajuuden sekä jaetun johtajuuden käsitteiden kautta. Neljännessä luvussa käyn läpi tutkimuksen tarkoituksen, tutkimuskysymykset, tutkimuksen toteutuksen sekä aineiston analyysin. Tämän jälkeen esittelen tulokset jaettuna lasten osallisuuden mahdollistaviin tekijöihin ja haasteisiin sekä johtajien rooliin. Johtopäätökset luvussa kokoan vielä tärkeimpiä tuloksista nousseita teemoja, vertaan niitä teorian tietoon sekä pohdin tulosten merkitystä. Viimeisessä luvussa pohdin opinnäytetyöprosessin toteutumista, omaa oppimistani, jatkotutkimusaiheita sekä tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

2 OSALLISUUDEN MÄÄRITTELYÄ

2.1 Osallisuudesta yleisesti

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan osallisuus ymmärretään yleensä ”tunteena joka syntyy, kun ihminen on osallisena jossakin yhteisössä esimerkiksi opiskelun, työn, harrastus- tai järjestötoiminnan kautta.” Osallisuus näkyy tällaisissa yhteisöissä esimerkiksi yhteisön jäsenten arvostuksena, luottamuksena, mahdollisuutena vaikuttaa sekä tasavertaisuutena. Osallisuus voidaan nähdä myös yhteiskunnallisena osallisuutena, jolla tarkoitetaan mahdollisuutta koulutukseen, työhön, terveyteen, toimeentuloon, asuntoon sekä sosiaalisiin suhteisiin. Osallisuus on myös demokratian perusrakenne. Kansalaisilla on oikeus osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

Lastensuojelun käsikirjassa osallisuuden todetaan koostuvan oikeudesta saada tietoa itseä koskevista suunnitelmista, päätöksistä, ratkaisuksista, toimenpiteistä sekä mahdollisuudesta ilmaista mielipiteensä ja vaikuttaa näihin asioihin. Osallisuuden kannalta olennaista on vastavuoroisuus, vaikuttamisen mahdollistamiseksi ihmisellä on oikeus päästä mukaan asioiden käsittelyyn. (Lastensuojelun käsikirja 2016.) Osallistuminen voi olla yksi väylä osallisuuden kokemiseen. Olennaisena osana siihen liittyy mahdollisuus vaikuttaa omaa elämää koskeviin asioihin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.) Osallistuminen ei kuitenkaan yksin välttämättä riitä luomaan yksilölle osallisuuden kokemusta. Leena Turja (2011, 26.) toteaa, että osallisuudesta ja osallistumisesta puhutaan usein samassa yhteydessä, vaikka niiden merkitykset eroavat toisistaan suuresti. Osallistumisella tarkoitetaan osallistumista valmiiksi suunniteltuun ja järjestettyyn toimintaan, kun taas osallisuudessa korostuu vaikuttamisen mahdollisuus toiminnan jokaisessa vaiheessa. (Turja 2011, 26.)

Osallisuuden edistäminen yhteiskunnassa on tärkeää, sillä näin voidaan ehkäistä syrjäytymistä ja vähentää eriarvoisuutta. Tärkeä rooli osallisuuden edistämässä on erilaisilla yhteiskunnan palveluilla, kuten sosiaali- ja terveyspalveluilla sekä työllisyyspalveluilla. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.) Osallisuuden kokemukset voivat vaikuttaa ihmisen koko elämään ja sen vuoksi osallisuuden edistäminen on tärkeää jo varhaiskasvatuksesta lähtien.

2.2 Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa

Lasten osallisuudesta on viime aikoina käyty paljon keskustelua varhaiskasvatuksen saralla ja aihetta on alettu ahkerasti tutkia. Perusta lasten osallisuudelle voidaan löytää useista varhaiskasvatusta ohjaavista asiakirjoista, kuten varhaiskasvatuslaista, varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, lastensuojelulaista sekä Yhdistyneiden Kansakuntien Lasten oikeuksien sopimuksesta vuodelta 1989. Sopimuksessa painotetaan lasten oikeutta ilmaista mielipiteensä ja tulla kuulluksi ikätasonsa huomioivalla tavalla omia asioitaan koskien (YK:n Lasten oikeuksien sopimus 1989, artikla 12–13). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa voidaan varhaiskasvatuksen arvopohjaan katsoa kuuluvaksi muun muassa lapsen mielipiteen huomioon ottaminen sekä oikeus tulla kuulluksi ja ymmärretyksi ikänsä ja kehitystasonsa mukaisesti. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 12). Varhaiskasvatuslaissa puolestaan yksi varhaiskasvatuksen tavoitteista on: ”varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin.” (Varhaiskasvatuslaki 580/2015, artikla 2a). Näin ollen lasten osallisuutta ei voida varhaiskasvatuksessa sivuuttaa.

Osallisuustutkimuksen myötä lapsi on alettu nähdä osaavana ja pystyvänä toimijana, joka on aktiivinen osa omaa päiväkotiyhteisöään. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tulisi ottaa osallisuus osaksi pedagogiikkaa ja toimintakulttuuria, sillä varhaiskasvatuskulttuurissa oppiminen nähdään vuorovaikutteisena ja aktiivisena toimintana. Myös osallisuutta koskevalle uudelle tutkimustiedolle on varhaiskasvatuksen kentällä edelleen tarvetta. (Heikka, Fonsen, Elo & Leinonen 2014, 3.)

Osallisuuden käsite on niin laaja, että sille ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Tästä johtuen, osallisuuden toteuttamiselle varhaiskasvatuksessa on erilaisia muotoja. Tarkasteltaessa ja kehitettäessä lasta osallistavia toimintakäytäntöjä, keskiössä on kasvattajien ammattitaidon ja näkemysten kunnioittaminen, sillä lasten osallisuus toteutuu lapsen ja kasvattajan välisissä vuorovaikutussuhteissa ja kohtaamisissa. Osallisuustutkimuksen ei ole tarkoitus antaa valmiita vastauksia, vaan tarjota kasvattajille mahdollisuus tarkastella toteuttamaansa pedagogiikkaa eri näkökulmista sekä pohtia omaa toimintaansa. (Leinonen 2014, 17.)

Varhaiskasvatuksessa osallisuutta voidaan tarkastella esimerkiksi kolmen alakäsitteen kautta, joita ovat osallisuus arjessa, osallisuus sosiaalisissa suhteissa sekä osallisuus kokemuksena. Osallisuus arjessa tarkoittaa lapsen osallisuutta päiväkodin rutiineissa sekä perustoiminnoissa, joissa lapsi nähdään aktiivisena toimijana. Sosiaaliin suhteisiin liittyvä osallisuus keskittyy vuorovaikutukseen sekä ryhmätoimintaan, jossa sekä aikuiset että lapset ovat tasa-arvoisia. Kokemuksena osallisuus keskittyy siihen, miten jokainen lapsi henkilökohtaisesti kokee oman osallisuutensa päiväkotiyhteisössä. (Leinonen 2014, 18.) Jonna Kangas nostaa väitöskirjassaan esiin näkökulman, jonka mukaan osallisuus varhaiskasvatuksessa sisältää lasten mahdollisuuden vaikuttaa omaan oppimiseensa sekä vertaisryhmän kulttuuriin päiväkotiryhmässä, lasten kuulluksi ja arvostetuksi tulemisen kasvattajien taholta sekä mahdollisuuden harjoitella vastuuta ja itsesääätelyä. Tutkimuksen tulosten perusteella kasvattajilla on keskeinen rooli lasten osallisuuden mahdollistajina. (Kangas 2016.)

Elina Kataja (2014, 57) kuvailee osallisuuden olevan ”lasten mahdollisuutta ilmaista mielipiteitään ja näkemyksiään, vaikuttaa päätöksentekoon ja saada aikaan muutosta.” Varhaiskasvatuksessa kasvattajat joutuvat jatkuvasti tasapainoilemaan lapsen oman pystyvyyden ja toimijuuden huomioimisen sekä toisaalta lapsen tarvitsevuuden ja huolenpidon kohteena olemisen välillä. Erityisesti pienten lasten kohdalla on luonnollista, että kasvattajat ovat vastuussa hänen elämästään, minkä seurauksena lapsen oma ääni tulee helposti suodatetuksi aikuisen omien tulkintojen välityksellä. (Turja 2011, 24.)

Lapsen elämän ensimmäiset vuodet, erityisesti kolme ensimmäistä vuotta, luovat perustan lapsen kehitykselle ja ovat kehityksen vilkkainta kautta. Lapsi suuntautuu toisiin ihmisiin aktiivisesti ja ilmaisee pyrkimyksiään jo heti ensimmäisinä elinvuosinaan. (Jakula 2008, 33.) Osallisuuden käsitteen määrittelyä hankaloittaa se, ettei sitä pienten lasten kohdalla voida yhtä laajasti määritellä kuin esimerkiksi nuorten. Vaikka pienten lasten osallisuudesta ei löydy paljoa tutkimustuloksia, ei heitä tulisi kuitenkaan jättää kokonaan osallisuuden käsitteen ulkopuolelle. Pienten lasten osallisuuden kohdalla kasvattajan tieto ja ymmärrys osallisuuden tukemisesta on keskeistä. Alle 3-vuotiaiden lasten kohdalla kasvattajan tehtävä on mahdollistaa lapsen osallisuus sellaisella vuorovaikutuksella, joka tukee lasta ilmaisemaan omia tarpeitaan ja tulemaan kuulluksi. (Leinonen 2014, 18.)

2.3 Kehittämishankkeita lasten osallisuudesta

Lasten osallisuudesta on viime vuosina tehty useita tutkimuksia ja opinnäytetöitä niin lasten kuin kasvattajienkin näkökulmasta. Myös erilaisia pidempiaikaisia hankkeita on toteutettu ympäri Suomea. Yksi tällaisista hankkeista on ollut pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksen kehittämisyksikön VKK-Metron vuosina 2009–2011 toteuttama hanke, jossa näkökulmana oli osallisuuden vahvistaminen päiväkodeissa. Hanke toteutettiin päiväkotien arjessa ja siihen osallistui 21 tutkimuspäiväkotia, joissa pyrittiin kehittämään henkilöstön asiantuntijuutta sekä pedagogista osaamista. Kehittämishankkeen tuloksena syntyi uusia lasten, vanhempien ja työntekijöiden osallisuutta vahvistavia työtapoja esimerkiksi toiminnan dokumentointi, osallistavat vanhempainillat sekä työntekijöiden työtapojen reflektointi yhdessä työyhteisön kanssa. (Mäkitalo ym. (toim.) 2011, 4.)

VKK-Metron ohjausryhmän puheenjohtaja Titta Tossavainen toteaa suurimman osan päiväkodissa olevista lapsista viettävän siellä noin 190–200 päivää vuodessa. Näin ollen varhaiskasvatus on valtavan suuri osa lapsen elämää ja heidän tulisi myös saada olla siinä osallisina. Kehittämisyksiköiden henkilökunta pohti osallisuus-teeman pohjalta omaa toimintaansa varhaiskasvatuksessa sekä arvioi ja kyseenalaisti toimintaansa. Tossavainen toivoo jokaisen hankkeeseen osallistuneen lapsen, vanhemman ja työntekijän löytäneen osallisuuden yhteiseen elämäämme. (Mäkitalo ym. (toim.) 2011, 11–12.)

Pelastakaa Lapset ry on luonut Lapsen ääni -tarina minulta materiaalin, joka on syntynyt tarpeesta kehittää aineistoa lapsia osallistavista ja lapsen äänen esille tuovista menetelmistä. Osallisuus onkin yksi Pelastakaa Lapset -järjestön kulmakivistä. Järjestö on kehittänyt lasten osallisuutta kuvaavan ja mittaavan ohjeistuksen, jonka perustana toimii YK:n lapsen oikeuksien sopimus. Ohjeistuksen tavoitteena on varmistaa, että lapsia osallistava toiminta olisi korkealaatuista ja huomioisi kaikki tarvittavat osallisuuden osatekijät. Ohjeistus toimii aikuisten apuvälineenä hahmottaa omaa toimintaansa kasvatusta toteuttavana organisaationa sekä lasten kasvattajina tavallisessa arjessa. Ohjeistusta voi käyttää apuna myös osallisuuden toteutumisen arvioinnissa. Lapset ovat olleet mukana hankkeessa alusta alkaen ja ilman lasten ääntä hanketta ei olisi syntynyt. (Kauppinen ym. 2005, 1–4.)

2.4 Osallisuuden pedagogiikka

Kataja toteaa osallisuuden pedagogiikan syvällisemmän ymmärtämisen vaativan myös pedagogiikka -käsitteen lähempää tarkastelua (Kataja 2014, 57). Opetusneuvos Anneli Rautiainen (2016) toteaa blogikirjoituksessaan varhaiskasvatuksen pedagogiikan olevan ”tietoista toimintaa lasten oppimisen ja hyvinvoinnin toteutumiseksi”. Pedagogiikka näkyy kaikessa päiväkodin toiminnassa, arjessa, oppimisympäristössä sekä leikissä. Rautiainen painottaa myös lasten osallistamisen tärkeyttä. Pedagogiikan lisäksi tarvitaan myös pedagogiikan johtamista, joka tukee päiväkodin toimintakulttuurin muutosta kohti oppivaa yhteisöä. (Rautiainen 2016). Helenius (2008, 52) puolestaan määrittelee pedagogisen prosessin kasvatuksen ja opetuksen tietoisesti johdetuksi prosessiksi, joka käsittää sekä yksittäisen lapsen persoonallisuuden että lasten yhteisön kehittämisen.

Osallisuuden pedagogiikkaa varhaiskasvatuksessa voidaan tarkastella erilaisten tasomallien avulla, joista tunnetuin suomalaisessa varhaiskasvatuksessa on Harry Shierin kehittämä osallisuuden tasomalli. Siinä osallisuutta kuvataan viiden tason kautta. Ensimmäisellä tasolla aikuisen ja lapsen välinen vuorovaikutus perustuu lapsen kuuntelemiselle. Jotta lapsen osallisuus voisi toteutua, täytyy kasvattajan olla valmis kuuntelemaan lasta. Kasvattaja voi myös pohtia kuuluuko lapsen kuunteleminen koko työyhteisön toimintaperiaatteisiin. Toisella tasolla lasta ei ainoastaan kuunnella, vaan häntä myös tuetaan ilmaisemaan omia mielipiteitään ja näkemyksiään. Kolmannella tasolla otetaan lasten mielipiteet huomioon arjessa ja päätöksenteossa. Kasvattajan on kiinnitettävä huomiota siihen, että lapsi ei ilmaise itseään pelkästään kielellisesti, vaan lapsen aloitteet voivat näkyä myös esimerkiksi leikissä. Neljännellä tasolla lapset otetaan mukaan päätöksentekoprosessiin, pelkkien mielipiteiden kuulemisen sijaan. Aikuisella säilyy vastuu päätöksistä, joita tehdään, mutta tällä tasolla kasvattajat ja lapset käyvät keskustelua päätettävästä asiasta. Saadessaan olla mukana päätöksenteossa lapset luultavasti myös sitoutuvat innokkaammin toimintaan ja oppivat vastuuntuntoa sekä empatiaa. Viidennellä eli viimeisellä askelmalla kyse on aikuisten osittain lasten kanssa jakamasta vallasta ja vastuusta. Lapselle ei kuitenkaan tule antaa sellaista vastuuta, jota hän ei ikänsä puolesta pysty ottamaan vastaan tai ei halua. (Leinonen 2014, 21–25.)

Hyödynnettäessä Shierin tasomallia varhaiskasvatuksessa on otettava huomioon, että se on suunniteltu käytettäväksi nuorten ja koululaisten toimintaan. Testattuaan tasomallia omassa tutkimuksessaan Johanna Leinonen, toteaa mallin alimpien ja ylimpien tasojen

yhdistyvän varhaiskasvatuksessa. Esimerkiksi lasten kuuntelemisella ei varhaiskasvatuksessa tarkoiteta vain passiivista kuuntelemista, vaan myös vuorovaikutusta, joka huomioi lapsen kyvyn ilmaista itseään, tarpeitaan ja toiveitaan. Myös ylempien tasojen yhdistyminen on luonnollista, sillä kasvattajan vastuulla on aina se, että toiminta on lapsille turvallista sekä pedagogisesti kehittävää. (Leinonen 2014, 25.) Myös Leena Turja tuo artikkelissaan ”lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa” esiin sen, kuinka moniulotteista lasten osallisuus on. Pienen lapsen osallisuus voi tarkoittaa mukana olemista, joka kuitenkin mahdollistaa kuulluksi tulemisen itseään koskevissa asioissa. Myöhemmin voidaan edetä laajempaan vaikuttamiseen, jossa aikuisten tehtävä on toimia avustajina toteutuksessa. (Turja 2012, 50.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen lasten osallisuutta lähinnä pedagogisten toimintatapojen kautta. Osallisuus voidaan tämän lisäksi nähdä myös esimerkiksi demokraattisena kasvatuksena tai sosiokulttuurisena oppimiskäsityksenä. Osallisuuden näkeminen kasvattajien työtapana tarkoittaa osallisuuden tarkastelua lähtökohtana, josta käsin pedagogiikkaa sekä tavoitteita toteutetaan päiväkodin arjessa. Kasvattajan oman toiminnan lisäksi tähän näkökulmaan kuuluvat olennaisesti myös päiväkodin toimintaympäristön suunnittelu ja toteuttaminen lasten osallisuuden mahdollistavaksi. (Leinonen 2014, 26.) Lasten osallisuutta mahdollistava pedagogiikka myötäilee myös yhteiskunnallisia arvojamme. Lapset nähdään osaavina toimijoina ja lasten näkemysten kuuleminen tarjoaa myös kasvattajien työskentelylle palautetta heidän toiminnastaan, mikä ohjaa heitä kehittymään ammatillisesti. Osallisuuden ei tulisi olla vain yksittäisten toimintatapojen kehittelyä, vaan tavoitteena on kokonaisen toimintakulttuurin rakentaminen. (Turja 2012, 52–53.)

2.5 Osallisuuden pedagogiikkaa tukevat tekijät päiväkodin arjessa

Keskeistä osallisuuden pedagogiikan toteutumiselle on kasvattajan oma aktiivisuus tarttua lapsilta lähtöisin oleviin ideoihin arjessa, oman toiminnan reflektointi sekä sensitiivisyys, läsnäolo, tavoitteellisuus ja havainnointi. Puhuttaessa osallisuudesta saatetaan pelätä toiminnan kapenemista ideoiden ja aloitteiden tullessa lapsilta. Ideoinnin tapahtuessa yhdessä lasten ja aikuisten kesken syntyy kuitenkin aivan uusia toimintamuotoja, joissa yhdistyy useita varhaiskasvatuksen orientaatioita. Tällaiseen toimintaan lapset ovat usein myös sitoutuneempia ja motivoituneempia kuin valmiiksi suunniteltuun ja ohjat-

tuun. (Kataja 2014, 72.) Osallisuutta voidaan tarkastella myös yhteisöllisyyden näkökulmasta. Sen lisäksi, että lapsi kokee tulevansa kuulluksi, on myös tärkeää, että hän kokee olevansa tärkeä osa omaa päiväkotiyhteisöään. Tällainen kokemus ei voi syntyä, ellei lapsella ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan ympäristöönsä ja osallistua yhteisönsä elämään. Osallisuus kasvuyhteisössä ei siis tarkoita ainoastaan osallistumista valmiiksi suunniteltuun ja määrättyyn toimintaan. (Marjanen, Marttila & Varsa 2013, 78.)

Monipuolinen ja joustava toimintaympäristö on tärkeä tekijä lasten innostamisessa oppimiseen ja mielenkiinnon herättämisessä. Se kannustaa lasta toimimaan ja ilmaisemaan itseään. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet painottaa myös lasten osallisuutta päiväkodin toimintaympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Varhaiskasvatusympäristö ei muodostu ainoastaan fyysisestä ympäristöstä, vaan se kattaa myös psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Ympäristön tulee olla turvallinen ja ilmapiirin myönteinen. Keskusteluun ja vuorovaikutukseen osallistumista voidaan tukea erityisesti pienryhmätoiminnan avulla. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17–18.)

Osallisuuden pedagogiikan toteutumiseksi huomio tulee vuorovaikutuksen lisäksi kiinnittää myös käytännön arkeen. Toimintaympäristön muokkaamisen osallisuutta tukeväksi ei tarvitse tarkoittaa aikuisten keskenään suunnittelemaa aikaa vievää toimintaa, vaan lasten ja aikuisten yhdessä toteuttamaa projektia, joka innostaa oppimaan uutta. Monipuolinen, yhdessä suunniteltu ympäristö tarjoaa laajasti mahdollisuuksia kokeilla, liikkua, tutkia, leikkiä, taiteilla ja luoda uutta. Se tarjoaa lapsille kuitenkin myös mahdollisuuden omaan tilaan ja leikkirauhaan. (Kataja 2014, 74–75.)

Koska osallisuus ei ole vain yksittäinen menetelmä, vaan ennemminkin asenne, sen toteutuminen on tärkeää myös päiväkodin perustoiminnoissa, eikä vain ohjatuissa tuokioissa. Perustoiminnoilla tarkoitetaan esimerkiksi päiväkotiin saapumista ja lähtemistä, pukeutumista, ruokailua, ulkoilua, nukkumista sekä wc-toimintoja (Kettukangas & Härkönen 2014, 96). Sen lisäksi, että perustoimintojen avulla edistetään lasten kehitystä ja oppimista, ne voivat toimia myös lapsen osallisuuden mahdollistajina. Osallisuus pukeutumistilanteessa voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kasvattaja käy lapsen kanssa yhteisesti keskustelua siitä, mitkä vaatteet ulos on tänään järkevää pukea tai missä järjestyksessä lapsi haluaa, että vaatteet puetaan. Lapset voivat tarvittaessa auttaa myös toisiaan. Lasten omatoimisuutta ja osallisuutta edistää myös esimerkiksi se, että he yltävät helposti omiin vaatteisiinsa ja pukemistilanne on kiireetön ja porrastettu. Kasvattajalta vaaditaan

perustoimintojen aikana kykyä kuulla lapsia ja havainnoida heidän tarpeitaan. Myös tilojen suunnittelu, riittävän ajan varaaminen sekä ajan joustava käyttäminen edesauttavat osallisuuden toteutumista. (Kettukangas & Härkönen 2014, 104–107, 112.)

2.6 Osallisuuden haasteet ja pedagoginen kehittäminen

Lasten osallisuuden toteutumista ei vielä takaa yksittäisen menetelmän käyttöön ottaminen tai osallisuuden huomioiva oppimiskäsitys. Merkitystä on myös sillä, miten kasvatijat menetelmiä hyödyntävät ja miten he refleктоivat menetelmien toimimista. (Leinonen 2014, 36.) Toteutuakseen kokonaisvaltaisesti osallisuuden on oltava läsnä koko lapsen arjessa, eikä osallisuuden kokemusta loppupeleissä pysty määrittelemään kukaan muu kuin lapsi itse. Tällä tavoin kaikkein nuorimpienkin lasten toimintaan osallistuminen voi olla osallisuutta, mikäli he kokevat vuorovaikutuksen välityksellä olevansa merkityksellisiä omassa yhteisössään. (Leinonen 2014, 36; Turja 2011, 32.)

Lastentarhanopettaja ja yliopisto-opettaja Johanna Leinonen nostaa artikkelissaan ”Pedagogisia näkökulmia lasten osallisuuden tukemiseen varhaiskasvatuksessa” esiin myös osallisuuden toteutumiseen liittyviä merkittävimpiä haasteita. Tällaisia haasteita pedagogiikassa voivat hänen mukaansa olla osallisuuden liian kapea rajaaminen, lasten osallisuuden pitäminen itsestäänselvyytenä, osallisuuden näkeminen vain valitsemisena sekä lasten erilaisuus. Leinosen mukaan suurin este osallisuuden toteutumiselle pedagogiikassa on osallisuuden käsitteen liian kapea rajaaminen. Esimerkiksi kuulemista ei aina välttämättä käsitetä aidoksi lapsen äänen kuulemiseksi, vaan työntekijä saattaa tehdä päätökset omasta näkökulmastaan, vaikka olisikin ”kuullut” lasta. Vain aidon kuulluksi tulemisen välityksellä lapselle voi syntyä tunne omasta osallisuudestaan ja merkityksellisyydestään. Kuuleminen voidaan nähdä myös laajemmin lasten mahdollisuutena keskustella esimerkiksi toiminnan kehittämisestä. (Leinonen 2014, 36–38.)

Joskus lasten osallisuutta saatetaan myös pitää ikään kuin itsestäänselvyytenä ja sen ajatellaan toteutuvan arjessa itsestään, jos lasten annetaan esimerkiksi valita valmiista vaihtoehtoista. Lasten osallisuuden ei myöskään voida ajatella toteutuvan ainoastaan vapaan leikin aikana, vaan osallisuus voidaan ottaa mukaan kaikkeen päiväkodin arjen toimintaan, kuten perushoitotilanteisiin, toimintatuokioihin sekä siirtymiin. Kaikessa tässä on tärkeää aikuisen läsnäolo ja avun tarjoaminen tarvittaessa, niin ettei lapsi koe jäävänsä

yksin leikin tai muun tilanteen kanssa. Aikuisten ei myöskään tarvitse osallisuuden rajoittamisen pelossa jättää lapsia yksin valintojensa kanssa, sillä erityisesti pienet lapset tarvitsevat jatkuvasti aikuisen tukea ja ohjausta. (Leinonen 2014, 37.)

Jokainen lapsi on yksilöllinen ja lasten erilaisuus tuo luonnollisesti haasteita myös koko päiväkotiryhmän osallisuuden kehittämiseksi. Esimerkiksi tilanteissa, joissa lapset saavat vapaasti ilmaista mielipiteitään, rohkeimmat lapset saattavat viedä kaiken tilan, eivätkä kaikki edes välttämättä halua tehdä päätöksiä. Osallisuuden pedagogiikan toteutumisen haasteina voidaan nähdä myös lasten erityiset tarpeet. Jotkut lapset saattavat tarvita tuekseen ennakoitavat ja toistuvat rutiinit päiväkodissa, jolloin spontaanius lasten ideoiden toteuttamisessa voi tuntua kasvattajasta hankalalta. (Leinonen 2014, 38.)

3 PÄIVÄKODIN JOHTAJUUS

3.1 Johtajuus varhaiskasvatuksessa

Johtaminen on yleisesti määriteltynä johtamistyötä, joka rakentuu johtajan tietoisuudelle organisaation kokonaisuudesta sekä omasta roolistaan siinä (Hujala, Heikka & Halttunen 2012, 290). Varhaiskasvatuksen johtamistyö merkitsee varhaiskasvatuksen tehtävän ja tarkoituksen jäsentämistä, yhteisen vision luomista henkilöstön kanssa sekä arvioinnin liittämistä kehittämisen perustaksi. Perustehtävän johtamista käytännössä kuvaillaan usein termeillä päivittäisjohtaminen sekä hallinnointi. Kuntien varhaiskasvatusyksiköt odottavat johtajilta visioivaa johtajuutta, jossa perustyön mahdollisuuksien lisäksi visioidaan tulevaisuutta ja tuetaan työntekijöitä työn kehittämisessä. Tällainen johtajuus rakentuu perustehtävän kehittämistyöstä, muutosjohtamisesta sekä ihmisten johtamisesta (Hujala ym. 2012, 290.)

Marja-Liisa Akselin (2010, 175) toteaa, että johtajan tulee hallinnollisten ja teknisten johtamistaitojen lisäksi olla selvillä myös yhteiskunnan ja kuntarakenteen muutoksista sekä varhaiskasvatuksen tutkimuksen uusimmista tuloksista. Johtamistyöhön vaikuttavat myös sellaiset tekijät kuten työntekijöiden yksilölliset tarpeet johtajuudelle, tiimien ja ryhmien rooli, organisaation fyysinen rakenne ja se kuinka johtajuus on kuntatasolla toteutettu. Nämä seikat tulisi ottaa huomioon myös, kun johtajat kohtaavat muutoksia tai heidän työtään arvioidaan. (Halttunen 2013, 109.)

Päiväkodin johtajan rooli sekä hallinnollisena johtajana, että pedagogisena johtajana ”asettaa johtajat puun ja kuoren väliin” heidän yrittäessään parhaansa mukaan toteuttaa sekä hallinnollisia vaatimuksia esimerkiksi koskien lapsiryhmien kokoa että lasten kasvun ja oppimisen näkökulmasta mielekkäitä ratkaisuja (Hujala, Puroila, Parrila & Nivala 2007, 147). Päiväkodin johtamistyöhön oman haasteensa tuo myös resurssipula sekä taloudelliset säästöt, jotka uhkaavat laadukkaan päivähoidon toteutumista. Tästä huolimatta monissa kunnissa päivähoitoa pyritään kuitenkin jatkuvasti kehittämään, eikä kehittäminen johtajien mukaan ole aina kiinni taloudellisista resursseista. Päiväkodin pedagogiikka ja sen kehittäminen on johtajille tärkeää ja työyhteisön yhteisille keskusteluille kaivattaisiin enemmän aikaa. (Hujala ym. 2007, 150.)

Päiväkodin johtajuuden vahvuutena voidaan katsoa olevan tietoisuus päiväkodin pedagogisesta tehtävästä. Heikkoutena puolestaan on se, että moni johtajista kokee ennemminkin ajautuneensa päiväkodin johtajan tehtävään kuin hakeutuneensa siihen, jolloin johtajalle asetetut paineet voivat kasvaa liian suuriksi. Päiväkodin johtajan työn kehittäminen kaipaakin johtajuuden luonteen täsmentämistä sekä täydennyskoulutusta. (Hujala ym. 2007, 151.)

Lastentarhanopettajaliiton puheenjohtaja Soile Oleander toteaa päiväkodin johtajuuden olevan vaativa tehtävä, jonka laadukas toteuttaminen vaatii asiantuntemusta ja aikaa. Hänen mukaansa varhaiskasvatuksen laadun perustana on pedagoginen johtaminen ja johtamisen keskiöön tulisi saada varhaispedagogiikka. Päiväkodinjohtajien tulisi myös nykyistä rohkeammin astua ulos omista yksiköistään vaikuttamaan varhaiskasvatuksen puolesta myös koko yhteiskunnan tasolla. Pedagogisessa organisaatiossa, jossa sekä työn kohde että suorittaja on ihminen, on johtajan päivittäinen henkinen ja fyysinen läsnäolo erittäin tärkeää kasvu- ja oppimisympäristössä. (Oleander 2007, 5.)

3.2 Pedagoginen johtaminen

Jatkuvien muutospainneiden haasteisiin vastaaminen on luonut tarpeen painottaa johtajuudessa yhteisöllisyyttä ja pedagogista näkökulmaa (Hujala, Heikka & Halttunen 2012, 291). Elina Fonsénin väitöskirjan mukaan (2014) viimeaikaisten tutkimusten pohjalta voidaan todeta laadukkaan johtamisen olevan merkittävä osa laadukkaan pedagogiikan toteutumista päiväkodissa. Varhaiskasvatuksessa ja kirjallisuudessa onkin viime aikoina nostettu vahvasti esille pedagoginen johtajuus, jonka keskiössä on varhaiskasvatuksen sisällöllinen kehittäminen (Hujala ym. 2012, 291–292). Pedagogisen johtajuuden käsite ei päivähoidon maailmassa ole yksiselitteinen. Sen voidaan kuitenkin katsoa liittyvän vahvasti lapsen kasvun ja oppimisen tukemiseen. Pedagogisen johtajuuden käsite korostaa nimenomaan pedagogiikkaa, mutta osana päiväkodin johtajuutta voidaan yhtälailla nähdä myös palvelujohtamisen käsite, sillä päiväkodin kaksi perusfunktiota ovat sosiaalipalveluna toimiminen sekä pedagogiikka. (Hujala ym. 2007, 132.) Fonsén määrittelee pedagogisen johtajuuden toimimisena varhaiskasvatuksen laadun ylläpitämiseksi sekä arjen käytänteitä laajemmalla perspektiivillä katsomiseksi (Fonsén 2014, 27).

Päiväkodissa arjen pedagogiikkaa voidaan toteuttaa joko yhteisesti määriteltyjen arvojen ja päämäärien suuntaisesti tai niin, että jokainen työntekijä ja työtiimi toteuttaa pedagogiikkaa parhaaksi katsomallaan tavalla. Työyhteisön toimintaa helpottaa, mikäli jokaiselle sen jäsenelle on selkeää, minkälaisia toimintatapoja ja arvoja hänen oletetaan toteuttavan työssä. Kun pedagoginen linja tehdään näkyväksi, voidaan sitä myös arvioida ja kehittää. Pedagogiikan toteuttaminen on koko kasvattajayhteisön yhteinen asia, mutta esimiehen on tärkeää huolehtia siitä, että työyhteisön pedagogiikka on määritelty ja rajattu. Esimiehen tehtävä on myös järjestää aikaa pedagogiikan työstämiselle ja kehittämiselle. (Mikkola & Nivalainen 2011, 25–26.)

Riitta Juusenaho nostaa artikkelissaan ”Pedagoginen johtajuus” esiin tärkeitä vinkkejä pedagogisen johtajuuden toteuttamiseen. Pedagogisen johtajuuden kannalta on tärkeää, että johtaja luottaa työntekijöihinsä ja jakaa heille sopivasti vastuuta. Myös johtajan on tärkeää osallistua erilaisiin täydennyskoulutuksiin ja johtaa omalla esimerkillään. Johtajan olisi hyvä näyttäytyä myös työntekijöiden, lasten ja vanhempien arjessa, työhuoneensa sijaan. Toimintakulttuurin muutos ottaa oman aikansa, eikä tapahdu hetkessä. Pedagoginen johtajuus on myös yhteisöllisen kulttuurin luomista työpaikalle, niin, että sekä työntekijät, lapset että vanhemmat tietävät mihin suuntaan ollaan menossa. (Juusenaho 2008, 25–26.) Myös jaettu johtajuus, jossa johtajuus ei henkilöidy vain yhteen henkilöön, vaan asiat koetaan yhteisiksi henkilöstön kanssa, on viime aikoina noussut pinnalle. Nykyajan johtajuus ei ole yksin työskentelyä, vaan kehittämistyötä sekä ihmisten ja yhteisöverkostojen johtamista. (Hujala ym. 2012, 291–292.)

3.3 Jaettu johtajuus varhaiskasvatuksessa

Jaettu johtajuus voidaan nähdä johtajan tehtävänkuvan ja vastuiden jakamisena tai yhteiseksi tekemisen prosessina. Yhteiseksi tekemisellä tarkoitetaan kokemusten jakamista sekä ajatusten vaihtamista ja toisen ihmisen kuuntelemista. Tavoitteena on erilaisten näkökantojen ja ajattelutapojen yhteiseksi tekeminen. Jaetun johtajuuden tarkoituksena ei ole johtajan tarve tietää enemmän tai paremmin, vaan oleellista on halu neuvotella, heittäytyä prosessiin ja laittaa itsensä persoonana likoon. Jaettu johtajuus tapahtuukin vuorovaikutuksessa työntekijöiden ja johtajan välillä. (Ropo ym. 2005, 19–20.)

Johtamista ei ole olemassa ilman vuorovaikutusta, vaan kaikki johtaminen on sidoksissa ihmisyhteisöön ja heidän välisiin vuorovaikutusprosesseihin. Perinteinen hierarkkinen organisaatio tuottaa asioiden johtamista, jolloin johtaminen on yksisuuntaista viestintää, eikä vuorovaikutusta näin pääse syntymään. Sen sijaan dialogisuus esimiehen ja työntekijöiden välillä saa aikaan sekä sitoutumista että innostumista. Hyvän dialogin edellytyksenä on että ihmiset kuuntelevat ja ovat kiinnostuneita toistensa esittämistä ajatuksista. (Juuti 2013, 136–137.)

Jaettua johtajuutta varhaiskasvatuksessa voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Hannula (2007) toteaa, että jaetusta johtajuudesta voidaan puhua johtajuuden siirtyessä johtajalta henkilöstölle ja silloin, kun asiat koetaan yhteisiksi. Ropon (2005) mukaan puolestaan jaettu johtajuus on yhteistä tekemistä, joka edellyttää luottamusta, avoimia suhteita, yhteistä ymmärrystä sekä todellisuuden yhdessä tekemistä. Jaetussa johtajuudessa johtamistyö on organisoitu uudella tavalla. Nykypäivän johtajalta odotetaan kehittämissuunnan, ihmisten sekä yhteistyöverkostojen johtamista. (Hujala ym. 2012, 292.)

Söyrinki toteaa, että jaettu johtajuus ei voi syntyä itsestään, vaan se vaatii sitoutumista muutokseen. Koko organisaation ja työyhteisön on oltava mukana. Jaettu johtajuus edellyttää johtajalta vahvaa johtamista ja kokemusta perustehtävästä. Oman yksikön lisäksi johtajan on hahmotettava koko varhaiskasvatuksen organisaation kokonaisuus ja jaettu johtajuus osallistaa ja motivoi koko kasvatusalan organisaation muutokseen. Jaettuun johtajuuteen osallistuminen vaatii koko työyhteisöltä aktiivisuutta ja innostuneisuutta uuden oppimiseen sekä tiedon reflektointiin. (Söyrinki 2008, 62, 69).

Jaetun johtajuuden haasteita Heikka ja Hujala (2008) toteavat tutkimuksensa tulosten perusteella olevan yhteisen näkökulman terävöittäminen perustehtävään sekä yhteisen laadunarviointijärjestelmän rakentaminen perustehtävän kehittämistä ja johtamista varten. Tutkimuksen mukaan päivähoitoon kaivattiin enemmän jaettua johtajuutta, avointa keskustelua ja yhteistyötä asioiden johtamisessa. Jaetun johtajuuden todetaan edellyttävän tiedonkulun ja yhteistyön parantamista päivähoitoorganisaatiossa. (Heikka & Hujala 2008, 12.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää johtajien näkökulmasta lasten osallisuuden mahdollistavia tekijöitä ja haasteita päiväkodissa sekä johtajan roolia osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, mitä päiväkodin johtajat voivat tehdä tukeakseen osallisuuden pedagogiikan toteutumista päiväkodissa sekä edistääkseen osallisuuden toimintakulttuurin juurtumista koko päiväkotiyhteisöön. Opinnäytetyö antaa toivon mukaan päiväkodin johtajille konkreettisia välineitä varhaiskasvatuksen kehittämiseen sekä oman ammatillisen osaamisen pohtimiseen osallisuuden näkökulmasta.

Lasten osallisuus nousi tärkeäksi teemaksi päiväkotiharjoitteluni aikana ja antoi kipinän toteuttaa myös opinnäytetyö lasten osallisuuteen liittyen. Lasten osallisuus on tuotu esiin myös uudessa varhaiskasvatuslaissa sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. Näkökulmaksi valikoitui päiväkodin johtajien näkökulma, sillä vaikka lasten osallisuutta on tutkittu viime aikoina paljon, en löytänyt yhtään tutkimusta, joka nostaisi esille päiväkodin johtajien mahdollisuudet tukea osallisuuden pedagogiikan toteutumista päiväkotiyhteisössä. Uskon myös, että päiväkodin johtajilla on merkittävä rooli koko päiväkotiyhteisössä toteutettavan pedagogiikan yhtenäistämisessä ja kehittämisessä yhdessä työntekijöiden kanssa.

Näistä lähtökohdista opinnäytetyölle muotoutui kaksi tutkimuskysymystä:

- 1) Mitkä asiat päiväkodin johtajat kokevat lasten osallisuuden mahdollistavina tekijöinä sekä haasteina päiväkodissa?
- 2) Mikä on päiväkodin johtajan rooli osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa päiväkodissa?

4.2 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jonka tarkoituksena on tuottaa laadullista tietoa. Laadulliseen tutkimukseen päädyin, sillä tarkoituksena oli kerätä kokemusperäistä tietoa päiväkodin johtajilta. Yhteistyökumppanina tässä opinnäytetyössä toimi Lempäälän kunnan varhaiskasvatus, joka jo valmiiksi painottaa kunnan varhaiskasvatussuunnitelmassa lasten osallisuutta sekä yhteistoiminnallista johtajuutta päiväkodissa. Kunnan toimijat lähtivät innoissaan mukaan toteuttamaan opinnäytetyötä ja toivon tästä opinnäytetyöstä olevan todellista hyötyä niin tämän kunnan kuin muidenkin kuntien ja kaupunkien päiväkodeille ja johtajille. Opinnäytetyö antaa myös yleisesti kattavan kuvan siitä, mitkä asiat mahdollistavat lasten osallisuutta päiväkodissa ja mitä asioita tulisi kehittää.

Laadullinen tutkimus vaatii taustalleen teorian (Tuomi & Sarajärvi 2011, 18). Tämän opinnäytetyön teoreettisena viitekehysenä toimii osallisuus varhaiskasvatuksessa ja näkökulmana päiväkodin johtajuus. Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näitä erilaisia menetelmiä voidaan tarpeen mukaan myös yhdistellä. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 71.) Aineistonkeruumenetelmäksi harkitsin ensin sekä kyselylomaketta että kasvotusten tapahtuvaa haastattelua, mutta päädyin lopulta vain sähköiseen kyselylomakkeeseen, jotta tavoittaisin mahdollisimman monta päiväkodin johtajaa rajallisessa ajassa. Haastattelu tai kysely onärkevin aineistonkeruumenetelmä, kun halutaan tietää, mitä joku ihminen jostakin asiasta ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii (Tuomi & Sarajärvi 2011, 72).

Tutkimus toteutettiin laatimalla osallisuutta ja päiväkodin johtajuutta käsitteleviä kysymyksiä sisältävä sähköinen kyselylomake. Tehtäessä kyselylomaketutkimusta, täytyy kysymysten laatimisessa olla erityisen huolellinen, sillä kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Tulosten vääristymistä saattaa aiheuttaa esimerkiksi se, jos tutkija ja tutkittavat ymmärtävät kysymyksen eri tavalla. Kysymykset eivät myöskään saa olla valmiiksi johdattelevia. (Aaltola & Valli 2010, 103–104.) Kyselylomakkeen kysymykset olivat kaikki avoimia kysymyksiä ja ne on jaoteltu teorian pohjalta nousseiden teemojen mukaan. Jokainen kysymys pyrkii tuottamaan tietoa, joka vastaa suoraan tutkimuskysymykseen.

Kyselyn ensimmäisten kysymysten on tarkoitus olla vastaajille helppoja ja johdatella aiheeseen. Vastausohjeen sekä niin sanottujen lämmittelykysymysten avulla pyritään luomaan luottamuksellinen suhde tutkittavien ja tutkijan välille. (Aaltola & Valli 2010, 105.) Lähetin tutkittaville kyselylomakkeen mukana saatekirjeen, josta ilmeni tutkimuksen tarkoitus, mihin tuloksia tullaan käyttämään sekä miten niitä käsitellään. Kyselylomakkeen alussa oli vielä tarkemmat vastausohjeet sekä lämmittelykysymys, jonka toivoin saavan johtajat aluksi pohtimaan, mitä osallisuus heidän mielestään tarkoittaa ja miksi aihe on tärkeä. Kyselylomake oli word -muodossa, jolloin vastaaminen yhdellä kertaa ei ollut välttämätöntä, vaan vastaamista pystyi jatkamaan myöhemmin. Tällä halusin varmistaa, että johtajat voivat käyttää vastaamiseen tarvitsemansa ajan. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastaamiseen oli aikaa noin kaksi viikkoa.

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus pyrkiä tekemään tilastollisia yleistyksiä, joten aineiston määrällistä kokoa tärkeämpää on, että henkilöillä, joilta tietoa kerätään, on tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta (Tuomi & Sarajärvi 2011, 85). Tutkimukseni kohdejoukoksi valikoituivat Lempäälän kunnan päiväkodin johtajat, sillä oletin heillä olevan osallisuudesta jo valmiiksi tietoa ja kokemusta. Tehtyäni tutkimussuunnitelman ja saatuaani opinnäytetyölle kunnalta tutkimusluvan, kyselylomake lähetettiin sähköisesti kaikille kunnan yhdeksälle päiväkodin johtajalle, joista seitsemän vastasi kyselyyn. Tämä antaa mielestäni tutkimukselle hyvän yleistettävyyden kyseisen kunnan kohdalla. Se ei kuitenkaan tarkoita, että vastaukset olisivat olleet samanlaisia muissakin kunnissa tai kaupungeissa.

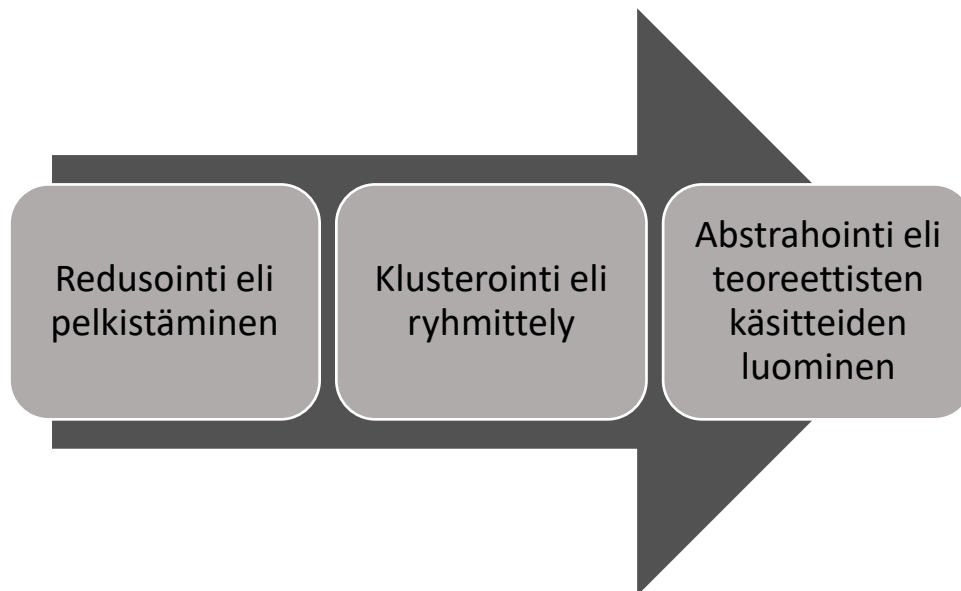
4.3 Tulosten analysointi

Opinnäytetyön aineiston analysoinnissa yhdistyi piirteitä sekä teorialähtöisestä että aineistolähtöisestä analyysistä. Lasten osallisuuden toteutumisen mahdollisuuksia ja haasteita kysyttäessä olin jaotellut kysymykset jo valmiiksi teoriasta esiin nousseisiin teemoihin, joita olivat: oppimisympäristö, kasvattajien tieto, osaaminen ja asenne sekä työyhteisön toiminta. Sen sijaan osallisuuden käsitettä sekä johtajan roolia käsitelleitä vastauksia analysoin aineistolähtöisesti, eli aineiston pohjalta nousseiden teemojen mukaisesti.

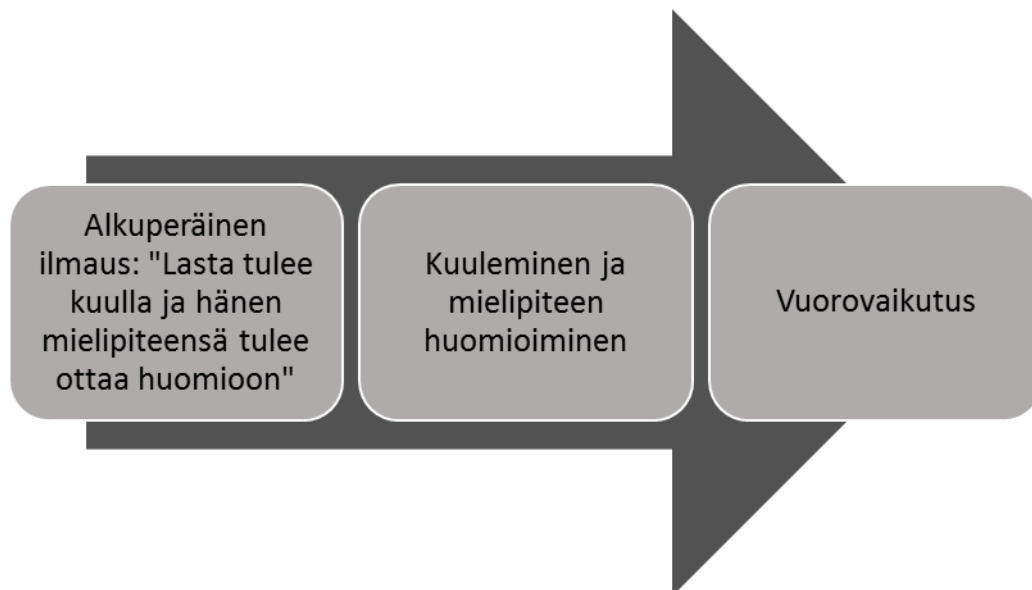
Aineistolähtöisellä analyysillä pyritään luomaan aineiston pohjalta teoria ja vastauksia etsitään aineistosta tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Aineistosta ei siis etsitä vastauksia valmiiksi ennalta määriteltäviin teemoihin ja esiin saattaa nousta myös täysin alkupe-
räisistä teorioista tai tiedoista poikkeavia teemoja. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 95.) Lähdin analysoimaan aineistoa aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä ja käytin opinnäytetyöni ai-
neiston analysoinnissa menetelmänä teemoittelua. Aineiston teemoittelussa painotetaan kustakin teemasta esiin nousseita kommentteja. Teemoittelussa on siis kyse luokittelun
tyylisestä aineiston ryhmittelystä aihepiirien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 93.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin voidaan katsoa koostuvan kolmivaiheisesta proses-
sista, jonka vaiheet ovat redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely
ja aineiston abstrahointi eli teoreettisen käsitteen luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2011,
108). Koska valitsin menetelmäkseni sähköisen kyselylomakkeen minun ei tarvinnut lit-
teroida eli auki kirjoittaa saamiani vastauksia. Aloitin tulosten analysoimisen lukemalla
huolellisesti läpi jokaisen vastauksen ja tämän jälkeen alleviivaamalla aineistosta esiin
nousevia erityisesti tutkimuskysymyksiini vastaavia kommentteja. Seuraavaksi listasin
ylös jokaisen samaa aihepiiriä käsittelevän vastauksen ja tämän jälkeen pohdin pelkiste-
tyille ilmauksille vastauksia yhteisesti kuvaavan yläkäsitteen.

Aineiston pelkistämisessä eli redusoinnissa tarkoituksena on karsia aineistosta tutkimuk-
selle epäolennainen tieto. Pelkistäminen voi tarkoittaa esimerkiksi informaation tiivistä-
mistä tai pilkkomista osiin. Aineiston klusteroinnissa eli ryhmittelyssä käydään uudelleen
tarkasti läpi alkuperäiset ilmaukset ja etsitään niistä samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia
kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet puolestaan ryhmitellään ja yh-
distetään edelleen luokaksi. Klusterointia seuraa abstrahointi, jossa erotetaan tutkimuksen
kannalta olennainen tieto ja muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa siis ede-
tään alkuperäisestä informaatiosta teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi &
Sarajärvi 2011, 109–111.) Kuviot 1 ja 2 havainnollistavat esimerkin avulla aineiston ana-
lysoinnin toteuttamista opinnäytetyössäni.



KUVIO1. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet



KUVIO2. Esimerkki aineiston analyysistä

Tuloksia esittäessäni olen käyttänyt apuna suoria lainauksia johtajien vastauksista tukemaan tuloksia. Opinnäytetyötä kirjoittaessani olen numeroinut vastauslomakkeet, varmistaakseni siitä, että olen käyttänyt vastauksia ja suoria lainauksia tasapuolisesti jokaisesta vastauslomakkeesta. Lopullisessa työssä olen kuitenkin jättänyt numeromerkinnät pois, jotta vastauksia ei voitaisi yhdistää tiettyyn henkilöön.

5 OSALLISUUDEN MAHDOLLISTAVAT TEKIJÄT SEKÄ HAASTEET PÄIVÄKODISSA

5.1 Osallisuus ja miten se näkyy arjessa

Opinnäytetyön tulosten ensimmäisen osion tarkoituksena on vastata tutkimuskysymyseen; mitkä asiat päiväkodin johtajat kokevat lasten osallisuuden toteutumisen mahdollistavina tekijöinä sekä haasteina päiväkodissa? Lähdin tarkastelemaan lasten osallisuuden mahdollistavia tekijöitä sekä haasteita päiväkodissa kolmen teoreettisen viitekehyksen pohjalta nousseen käsitteen kautta. Nämä kolme käsitettä ovat oppimisympäristö, kasvattajien tieto, osaaminen ja asenteet sekä työyhteisö. Ennen kuin lähdin selvittämään osallisuuden mahdollistavia tekijöitä sekä haasteita päiväkodissa näiden kolmen käsitteen näkökulmasta, koin tarkoituksenmukaiseksi selvittää, mitä päiväkodin johtajat osallisuudesta ajattelevat ja miten he käsitteen ymmärtävät. Kyselylomakkeen ensimmäinen kysymys koski sitä, mitä lasten osallisuudella varhaiskasvatuksessa päiväkodin johtajien mielestä tarkoitetaan, ja miten lasten osallisuus konkreettisesti näkyy päivähoitoyksikön arjessa. Johtajien vastauksissa osallisuuden käsitteestä esiin nousseita teemoja olivat kokonaisvaltaisuus, vuorovaikutus, oppimiskäsitys sekä vaikutusmahdollisuudet.

Ensimmäinen vastauksista löytämäni teema oli osallisuuden kokonaisvaltaisuus. Osallisuuden hahmottaminen kokonaisvaltaisena ajattelutapana yksittäisen menetelmän sijaan näkyi useamman johtajan vastauksissa. Johtajien mukaan osallisuuden olisi tärkeää olla läsnä kaikissa arjen toiminnoissa. Yksi vastaajista toteaa osallisuuden taustalla olevan sen, minkälainen ihmis- tai lapsikäsitys meillä on. Mikäli ajattelemme lapsen olevan aktiivinen, omaan elämäänsä vaikuttava yksilö, tulee sen vastaajan mukaan myös näkyä lapsen arjessa jokaisena hetkenä.

Osallisuuden tulisi olla läsnä ja mahdollista toteutua koko ajan.

Lapsuus on siis itsessään tärkeä ja merkityksellinen aika ja lapset itse antavat tuon merkityksen, ei kasvattajat.

Osallisuus kuuluu jokaiselle lapselle.

Hän [lapsi] tuntee tulevansa kuulluksi ja nähdyksi päivittäin.

Toisena teemana vastauksista löysin vuorovaikutuksen. Johtajien vastausten mukaan osallisuus perustuu aikuisen kykyyn todella kuunnella lasta. Osallisuuden keskiössä koettiin olevan laadukas vuorovaikutus. Kuuntelemalla ja antamalla lapsen itse vaikuttaa omaan toimintaansa, aikuiset osoittavat arvostavansa lasta juuri sellaisena kuin hän on. Osana kuulluksi tulemista lapsi saa osallistua arjen suunnitteluun, hänen aloitteensa ja kiinnostuksenkohteensa huomioidaan ja lasta kannustetaan ja tuetaan. Eräs johtajista toteaa pienten lasten kohdalla aikuisen herkkyyden korostuvan entisestään ja käyttöön on mahdollisesti otettava lisää menetelmiä. Pienetkin päivittäiset kohtaamiset ovat pienten lasten kohdalla tärkeitä. Vastauksissa todetaan myös lasten mielipiteiden ja aloitteiden kuulemisen vaativan kasvattajalta jatkuvaa havainnointia ja läsnäoloa arjessa. Myös pienryhmätoiminnan mainittiin mahdollistavan isoa ryhmää paremmin lasten tarpeiden näkemisen ja kuulemisen. Vuorovaikutukseen liittyy myös se, että lapsi kokee tulevansa hyväksytyksi omana itsenään sekä osana ryhmää. Eräs johtajista mainitsee, että lapselle annetaan mahdollisuus itse pohtia vastauksia, aikuisen ollessa tässä tukena.

Osallisuuden keskiössä on laadukas vuorovaikutus.

Lasta tulee kuulla ja hänen mielipiteensä tulee ottaa huomioon.

Lapsella on oikeus olla osallisena itseään koskevissa asioissa ja päätöksissä.

Lasten havainnoimista ja kuuntelemista.

Kolmantena ja neljäntenä teemana vastauksista löysin kasvattajien oppimiskäsityksen sekä lasten vaikutusmahdollisuudet. Useissa vastauksissa esiin nousi lapsen arvostaminen juuri sellaisena kuin hän on, omana persoonallisena itsenään. Osallisuuden kannalta olennaiseksi koettiin johtajien vastausten perusteella se, että lapsi nähdään subjektina, aktiivisena ja osaavana toimijana sekä oman elämänsä tekijänä, eikä niin sanotusti ”kehittämisenkohteena”. Vastauksissa todettiin myös, että kasvattajan tehtävä on rohkaista lasta esittämään omia mielipiteitään sekä toiveitaan ja ideoitaan. Lapsi saa kehittää taitojaan oman motivaationsa kautta. Lapsen mielipide ja toiveet ovat tärkeitä, vaikkei niitä aina

pystyttäisikään toteuttamaan. Osallisuuden koettiin olevan myös sitä, että lapsilla on mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystasonsa mukaisesti sekä olla mukana arjen ja toiminnan suunnittelussa. Oppimisympäristön muokkaantuminen lasten tarpeiden mukaan nähtiin myös osaksi osallisuutta.

Arvostetaan lasta juuri sellaisena kuin hän on.

Otetaan lapset mukaan suunnitteluun, ideoimiseen ja tekemiseen.

Lapsi on subjekti, aktiivinen ja osaava toimija, joka itse ajattelee ja ratkaisee asioita.

Lapsen mahdollisuutta vaikuttaa omaan olemiseensa, tekemisiinsä ja tulla hyväksytyksi omana itsenään, osana ryhmää.

Lasten mukaan ottamisena arjen ja toiminnan suunnitteluun.

Yksi johtajista nostaa esiin myös sen, että kasvattajien tehtävä on suojella lasta niin psyykkisesti kuin fyysisestikin, mutta tämän ei tarvitse olla esteenä osallisuuden toteutumiselle. Johtaja toteaa myös, että erityistä tukea tarvitsevien lasten kohdalla arjen ennustettavuus ja aikuisen ohjaus ovat tärkeitä taitojen tukemisessa ja oppimisessa. Vastauksista ilmenee myös, että lasten huoltajilla on hyvä olla riittävästi tietoa siitä, miten osallisuuden periaatteita juuri heidän päiväkodissaan toteutetaan.

Osallisuuden konkreettisessa toteutumisessa päiväkodin arjessa useampi johtajista totesi olevan vaihtelua eri ryhmien välillä. Osallisuus näkyy vastausten mukaan esimerkiksi siinä, että lapsilla on mahdollisuus ideoida päivän tekemisiä ja lasten ideoista syntyy erilaisia projekteja, leikkejä, esityksiä ja tuotoksia. Aikuiset auttavat näiden ideoiden toteutuksessa ja tarjoavat mahdollisuuksia. Osallisuus näkyy erään johtajan mukaan siinä, että lasten annetaan itse pohtia, ihmetellä ja etsiä vastauksia, aikuisten ollessa kuitenkin tukena. Lapsia kuunnellaan, rohkaistaan ja tuetaan. Heidän toiveitaan toteutetaan, tartutaan lasten ideoihin ja näytetään omalla toiminnalla, että lasten mielipiteillä on merkitystä. Päiväjärjestyksen joustavuus on lisääntynyt ja lapsilla voi olla mahdollisuus vaikuttaa myös päiväjärjestyksen muotoutumiseen sekä siihen kenen kanssa he leikkivät. Toimintaympäristöihin kiinnitetään huomiota ja lapset ovat mukana niiden muokkaamisessa.

Lapset saavat olla mukana arjen töissä kuten pöytien pyyhkimisessä, ruuan ottamisessa tai pöytien kattamisessa. Myös pienryhmätoiminnan mainitaan tukevan osallisuuden toteutumista.

5.2 Oppimisympäristö kokonaisuutena

Suurin osa kyselyyn vastanneista johtajista ymmärsi oppimisympäristöön liittyneen kysymyksen koskevan nimenomaan fyysistä oppimisympäristöä. Kuitenkin heidän vastauksissaan siitä, mitä osallisuudella tarkoitetaan ja miten se päiväkodissa toteutuu, löytyi paljon viitteitä myös osallisuuden sosiaaliseen ja psyykkiseen ulottuvuuteen varhaiskasvatussympäristöä koskien.

Fyysisen oppimisympäristön suhteen lasten osallisuuden mahdollistavina tekijöinä päiväkodin johtajat näkivät sen, että lapsella on mahdollisuus vaikuttaa oman oppimisympäristönsä rakentamiseen. Lapsen annetaan itsenäisesti tehdä valintoja sen suhteen mitä ja miten hän haluaa toimia. Myös erilaisten välineiden ja tavaroiden sekä lelujen oleminen lasten saatavilla nähtiin osallisuutta edistävänä. Eräs johtajista toteaa, että sen lisäksi, että lelut ovat lasten saatavilla voi lapsilla olla myös mahdollisuus vaikuttaa siihen, minkälaisia leluja päiväkotiin hankitaan.

Mahdollistaa liikkumisen, leikkimisen, tutkimisen ja taiteellisen kokemisen.

Leikkivälineet hyvin merkittyinä ja helposti otettavissa.

Vastauksissa mahdollistavina tekijöinä koettiin myös se, että päiväkodin tiloja pyritään hyödyntämään monipuolisesti, lapset saavat liikkua erilaisissa ympäristöissä ja lapset saavat olla mukana järjestämässä tavaroiden paikkoja. Useampi johtaja mainitsi myös tilat pienryhmätoiminnan järjestämiseen tärkeänä osallisuutta mahdollistavana tekijänä. Kyselyssä esiin nousi oppimisympäristön fyysisten ominaisuuksien lisäksi myös vuorovaikutukseen ja psyykkiseen oppimisympäristöön liittyviä tekijöitä, kuten se, että kasvattajat ovat aktiivisessa vuorovaikutuksessa lasten kanssa. Tämä mahdollistuu useamman johtajan mukaan parhaiten pienryhmätoiminnalla.

Kasvattajat ovat lapsia varten eli aktiivisessa vuorovaikutuksessa lasten kanssa → toimitaan pienemmissä ryhmissä.

Hyvät tilat esimerkiksi ryhmän jakamiseen pienryhmiin.

Pienryhmätoiminta mahdollistaa osallisuutta paremmin.

Johtajien vastauksien mukaan osallisuuden kannalta on tärkeää, että lapset saavat suunnitella yhdessä kasvattajien kanssa ympäristöä, eivätkä kuitenkaan jää asian kanssa yksin. Ympäristöä voidaan muokata sen mukaan mitkä asiat kullakin hetkellä ovat toiminnan keskiössä ja mielenkiinnonkohteita. Monipuolinen ympäristö myös ulkona antaa lapsille mahdollisuuden vaikuttaa, kaiken toiminnan eri tarvitse tapahtua samoissa tiloissa. Tärkeänä osallisuuden kannalta nähtiin lapsen mahdollisuus vaikuttaa omaan olemiseensa sekä hyväksytyksi tulemisen kokemus sekä kokemus siitä, että on osa ryhmää. Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen päivittäin sekä taitojen kehittäminen oman motivaation välityksellä ovat myös tärkeä osa osallisuutta. Johtajat nostivat esille myös, että aikuisten tehtävä on huolehtia siitä, että hoitopäivä etenee turvallisesti, mikä osaltaan luo turvallista oppimisympäristöä.

Lapset suunnittelevat yhdessä kasvattajien kanssa ympäristöä.

Lapset ovat mukana oppimisympäristön rakentamisessa.

Aikuiset kuitenkin huolehtivat hoitopäivän turvallisesta etenemisestä.

Osallisuuden toteutumisen haasteina oppimisympäristössä nähtiin kasvattajien halu hallita oppimisympäristöä ja sitä miltä se näyttää. Myös lasten vanhemmilla voi olla tietynlaisia odotuksia ja toiveita ympäristön suhteen, jotka ovat erilaisia kuin lapsilla itsellään. Se, että lapset saavat vaikuttaa oppimisympäristön rakentumiseen saattaa aiheuttaa kaaosta, jota aikuisen voi olla vaikea sietää. Johtajien mukaan osallisuutta estää, mikäli tavat ovat lasten ulottumattomissa, jolloin lasten on tyydyttävä niihin leluihin ja välineisiin, joita heillä on, tai joita aikuinen heille tarjoaa. Eräs johtajista toteaa tietyn struktuurin ja vanhan perinteisen aikuisjohtoisen kasvatuksen saaneen vahvan aseman päivähoitossa, eikä siitä ole helppoa päästä eroon.

Liian paljon tavaraa, vaikeasti otettavissa.

Aikuisen halu hallita oppimisympäristöä ja millaiselta se näyttää ulospäin.

Vastauslomakkeiden perusteella myös siivouskäytännöt ja arkkitehtuuri saattavat vaikuttaa siihen, että esimerkiksi leikki on jätettävä kesken ja siivottava pois, jotta sängyt saadaan laskettua. Vanhat rutiinit ja päiväjärjestys tuovat toiminnan keskiöön yksittäiset työtävät lasten sijaan ja estävät näin päivän kulun muokkaantumisen lasten ideoiden mukaan. Ympäristöä ei olla valmiita muokkaamaan, sillä se on aina ollut samanlainen. Eräs johtajista näkee haasteena sen, mikäli ympäristö on ainoastaan aikuisten määrittämä ja perustuu kehityopsykologiseen näkökulmaan, jonka mukaan lapsista yritetään tehdä jotenkin parempia. Pienryhmätilojen puute ja liian isossa ryhmässä toimiminen vaikeuttavat lasten yksilöllisten toiveiden kuuntelemista. Myös liiallinen siisteys- ja turvallisuusnäkökulma voivat olla haasteita osallisuuden toteutumiselle.

Ympäristössä olevat haasteet johtuvat useimmiten kasvattajien toiminnasta mutta muita syitä voivat olla esimerkiksi pienryhmätilojen puute tai muuten ”rajoittavat” fyysiset tilat.

Pienryhmätilojen puute vaikuttaa siihen, että aikuisten on välillä jaettava lapset pieniin ryhmiin ja ulos/sisälle vastoin lasten omaa tahtoa.

Ympäristö pidetään samanlaisena vuodesta toiseen, koska se on joskus koettu hyväksi.

Yhteenvedona osallisuuden mahdollistaviksi tekijöiksi oppimisympäristössä johtajat näkivät kasvattajien aktiivisen vuorovaikutuksen lapsen kanssa, lasten ottamisen mukaan oppimisympäristön suunnitteluun ja muokkaamiseen, lelujen ja tavaroiden olemisen lasten saatavilla, pienryhmätoiminnan mahdollistavat tilat sekä monipuolisen liikkumisen, leikkimisen ja tutkimisen mahdollistavan ympäristön. Kasvattajien vastuulla on vastaus- ten mukaan myös huolehtiminen oppimisympäristön turvallisuudesta ja hoitopäivän turvallisuudesta etenemisestä. Aikuisten halu hallita oppimisympäristöä ja sitä miltä se näyttää, pienryhmätilojen puute, tietty struktuuri ja siivouskäytännöt sekä arkkitehtuuri puolestaan nähtiin haasteina osallisuuden toteutumiselle.

5.3 Kasvattajien tieto, osaaminen ja asenteet

Lasten osallisuuden mahdollistavina tekijöinä kasvattajien näkökulmasta johtajat näkivät kasvattajien halun oppia uutta sekä rohkeuden hypätä tuntemattomaan. Kasvattajien tulisi kokea iloa siitä, että he oppivat yhdessä uutta lasten kanssa, eivätkä ainoastaan opeta lapsia. Jotta kasvattajat saavuttaisivat riittävän varmuuden osallisuuden toteuttamiseen, tarvitaan siihen johtajien mukaan koulutusta, vertaisoppimista, keskustelua huoltajien kanssa sekä sitä, että päiväkodin johtaja on itse sisäistänyt osallisuusajattelun ja pystyy näin tukemaan ja ohjaamaan kasvattajia oikeaan suuntaan.

Vuorovaikutukseen antautuminen ja sen arvostaminen.

Jos työyhteisössä on joku vahvan osallisuusajattelun omaava työntekijä, niin hänellä on iso merkitys koko työyhteisön osallisuusajatteluun.

Kasvattajilla on oltava dialogin taitoja → kyky kuunnella ja kuulla sekä olla avoinna tilanteissa ilman omia valmiita suunnitelmia.

Kasvattajien kyky tarkastella omaa ajattelutapaansa sekä muuttaa toimintaansa, on keskiössä.

Kasvattajien halu oppia uutta ja rohkeus hypätä tuntemattomaan.

Erään johtajan mukaan pedagogisen kasvatuskäytännön sisäistäminen on paljon riippuvainen aikuisten motivaatiosta, sitoutumisesta ja osaamisesta, eikä se tapahdu yhdessä hetkessä. Osallisuuden toteutumisen eteen on tehtävä töitä ja kasvattajat tarvitsevat lisää tietoa sekä konkreettista kokemusta. Jotta lasten osallisuus voisi toteutua, on kasvattajilla oltava kykyä kuunnella lasta ja olla avoin lasten ideoille omien suunnitelmien sijaan. Leikkejä ja toimintaa voidaan suunnitella yhdessä kasvattajien ja lasten kesken, arjen kohtaamisten perusteella. Eräs vastaajista painottaa, että mikään uusimmista varhaiskasvatuksen tieteellisistä tutkimuksista ei sulje pois lasten osallisuutta omaan elämäänsä.

Kasvattajien pitää olla tietoisia uusimmista varhaiskasvatuksen tieteellisistä tutkimuksista → mikään niistä ei pois-sulje lasten osallisuutta omaan elämäänsä!

Osallisuuden toteutumisen haasteena puolestaan nähtiin vuorovaikutustaitojen ja herkkyyden puute, kasvattajien pelko siitä, ettei enää hallitse tilannetta sekä turvallisuuden tunteen menetys. Kasvattajien koetaan tarvitsevan riittävästi varmuutta osallisuuden oikeanlaiseen toteuttamiseen. Varmuutta voidaan lisätä järjestämällä koulutuksia, vertaisoppimista toisilta työntekijöiltä sekä keskustelua lasten huoltajien kanssa. Yhtenä asiana vastauksissa mainitaan myös uusien työntekijöiden huolellinen perehdyttäminen työhön. Kasvattajille voi olla myös haastavaa toimia oman mukavuusalueen ulkopuolella ja kokeilla jotakin erilaista. Vanhoista rutiineista ja toimintatavoista kiinni pitäminen, liiallinen tukeutuminen etukäteissuunnitteluun sekä lapsen näkeminen objektina, eikä oman elämänsä subjektina eli tekijänä, nähtiin myös kasvattajien kannalta haasteena.

Tukeutuu liiaksi etukäteissuunnitteluun, ei uskalla heittäytyä.

Luottamus lapseen oman elämänsä asiantuntijana on monen työntekijän kohdalla haaste.

Vaikeus toimia oman mukavuusalueen ulkopuolella.

Tietoa ja osaamista vielä liian vähän.

Pelko, että ei hallitse enää tilannetta ja mitä tapahtuu.

Yksi vastaajista nostaa esiin myös liiallisen nojaamisen kiintymyssuhdeteoriaan:

Kiintymyssuhdeteoria työn tekemisen taustalla → tuotetaan puhetta, kuinka vahingollista lapselle on kohdata tiettyä määrää enempää muita ihmisiä.

Itse ymmärrän kohdan niin, että lapsen osallisuus ei voi välttämättä toteutua, mikäli hänet määrätään esimerkiksi aina samaan pienryhmään saman aikuisen ja samojen lasten kanssa, vaikka hän itse haluaisi tehdä jotakin muuta. Kiintymyssuhdeteoria ja osallisuuden pedagogiikka eivät kuitenkaan välttämättä sulje toisiaan pois. Haasteena nähtiin

myös kasvattajien liiallinen tukeutuminen etukäteissuunnitteluun ja vanhoista toimintatavoista tiukasti kiinni pitäminen.

Yhteenvedona lasten osallisuuden mahdollistavina tekijöinä kasvattajien osaamisen, tiedon ja asenteiden näkökulmasta johtajat kokivat kasvattajien halun oppia uutta, hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyvyn tarkastella omaa ajattelutapaansa ja muuttaa omaa toimintaansa. Haasteita osallisuuden toteutumiselle puolestaan tuottavat erityisesti kasvattajien kokemukset turvallisuuden tunteen ja hallinnan menettämisestä, vähäiset vuorovaikutustaidot sekä tiedon puute siitä, miten osallisuutta voitaisiin käytännössä toteuttaa.

5.4 Työyhteisön toimintakulttuuri

Vastauksissa tuotiin vahvasti esille, että osallisuuden toteutuminen vaatii työyhteisöltä yhteisiä tavoitteita ja yhteistä näkemystä osallisuuden merkityksestä. Myös hyvä keskustelukulttuuri sekä puheeksi ottaminen ja palautteen antaminen ovat tärkeitä. Osallisuuden pedagogiikan toteuttamiseksi koko työyhteisön on oltava valmis muuttamaan omia toimintatapojaan. Johtajien mukaan työyhteisön toimintaan voidaan vaikuttaa järjestämällä koulutusta osallisuudesta sekä keskustelun välityksellä.

Osallisuuden toteutumisen mahdollistavina tekijöinä työyhteisön tasolla johtajat näkivät yhteisen kasvatusnäkömyksen. Tällä tarkoitetaan sitä, että osallisuuteen liittyvät käsitteet on selkeästi aukaistu kaikille työntekijöille. Näin jokainen työntekijä ymmärtää osallisuuden tarkoituksen. Myös johtajan antama tuki, kannustus ja palaute mainittiin tärkeänä. Asioita pohditaan yhdessä työntekijöiden kanssa ja pohditaan miten osallisuutta voitaisiin lisätä niin lasten kuin vanhempienkin suuntaan.

Yhteiset tavoitteet ja yhteen hiileen puhaltaminen.

Työyhteisöllä pitää olla yhteinen näkemys osallisuudesta = mitä se tarkoittaa meillä jokaisessa hetkessä.

Koko työyhteisö on sitoutunut osallisuuspedagogiikkaan.

Koulutukset ja keskustelut.

Koko työyhteisö on valmis muuttamaan toimintatapojaan.

Osallisuuden toteutumisen haasteina työyhteisön tasolla nähtiin työntekijöiden motivoiminen sitoutumaan osallisuuden pedagogiikkaan sekä muutoksen pelko. Vanhoista toimintatavoista ei uskalleta luopua ja kaikki työntekijät eivät välttämättä ole kiinnostuneita kehittämään omaa toimintaansa. Työntekijät saattavat olla eriasteisesti sitoutuneita osallisuuden toteuttamiseen. Prosessi vie aikaa ja sitä täytyy ylläpitää koko ajan. Mikäli prosessia ei ole suunniteltu ja toteutettu järkevästi vaikeuttaa se osallisuuden toteutumista.

Myös henkilökunta on tärkeää osallistaa prosessiin. Työyhteisön tasolla lasten osallisuuden mahdollistamisen haasteena koettiin myös se, että työyhteisö on liiaksi jakautunut omiin lapsiryhmiin ja yhteistä keskustelua ja näkemystä on tämän vuoksi vaikea luoda. Arvoja ei ole yhteisesti käyty läpi ja sovittu tai niiden mukaan ei jostain syystä toimita. Yhteisen keskustelun järjestäminen voi olla haastavaa myös toisistaan etäällä olevien yksiköiden vuoksi.

Vanhat toimintamallit määrittävät toimintaa ja niistä ei uskalleta luopua vaikka näin olisi sovittukin.

Yhteinen keskustelu, osaamisen jakaminen ja arjen tilanteiden auki puhuminen tuottaisi varmasti paljon lisää osallisuutta.

Prosessia ei ole suunniteltu ja toteutettu järkevästi, pitäisi ylläpitää koko ajan, koska puhutaan päivähoidon pedagogiikasta, johon toimintamme perustuu.

Eriasteinen sitoutuminen osallisuuden toteuttamiseen.

Muutoksen pelko.

Johtajien tarkastellessa lasten osallisuuden toteutumista työyhteisön näkökulmasta mahdollisuuksiksi koettiin hyvä keskustelukulttuuri, asioiden puheeksi ottaminen sekä palautteen antaminen. Osallisuuden toteutumisen todettiin myös vaativan työyhteisöltä yhteisiä tavoitteita ja yhteistä näkemystä osallisuuden merkityksestä. Osallisuuden pedagogiikan

toteuttamiseksi koko työyhteisön on oltava valmis muuttamaan omia toimintatapojaan. Osallisuuden toteutumisen haasteina työyhteisön tasolla nähtiin työntekijöiden motivoiminen sitoutumaan osallisuuden pedagogiikkaan sekä muutoksen pelko. Vanhoista toimintatavoista ei uskalleta luopua ja työntekijät saattavat olla eriasteisesti sitoutuneita osallisuuden toteuttamiseen. Prosessi vie aikaa ja sitä täytyy ylläpitää koko ajan.

Yhteenvetona lasten osallisuuden mahdollistavista tekijöistä ja haasteista päiväkodissa mahdollistavina tekijöinä johtajat näkivät laadukkaan vuorovaikutuksen, lasten arvostamisen omana itsenään, lasten mahdollisuuden olla mukana rakentamassa omaa oppimisympäristöään, kasvattajien kyvyn tarkastella omaa ajattelutapaansa ja toimintaansa sekä työyhteisön yhteisen näkemyksen osallisuuspedagogiikasta. Haasteita osallisuuden toteutumiselle puolestaan vastauksissa koettiin olevan kasvattajien halu hallita oppimisympäristöä, kasvattajien riittämätön luottamus lapseen oman elämänsä asiantuntijana, työntekijöiden eriasteinen sitoutuminen osallisuuden pedagogiikan toteuttamiseen sekä tietynlaisen struktuurin ja aikuislähtöisen toiminnan juurtuminen päiväkotiin.

6 JOHTAJAN ROOLI OSALLISUUDEN PEDAGOGIIKASSA

6.1 Johtajan mahdollisuudet edistää osallisuuden pedagogiikkaa

Opinnäytetyön tulosten toisen osion tarkoituksena on vastata tutkimuskysymykseen; Mikä on päiväkodin johtajan rooli osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa? Saadakseni vastauksen tähän kysymykseen kysyin johtajien mahdollisuuksia tukea ja edistää osallisuuden pedagogiikan toteutumista, asioita joihin he eivät koe voivansa vaikuttaa sekä sitä, minkälainen johtamistyyli heidän mielestään parhaiten tukee osallisuuden pedagogiikan toteutumista. Päiväkodin johtajan roolista osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa esiin nousseita teemoja olivat työyhteisön yhteiset keskustelut, toiminnan suunnittelu ja arviointi, kannustaminen ja positiivinen palaute, päiväkodin johtajan oma esimerkki, koulutuksen järjestäminen sekä nykyisten toimintamallien kyseenalaistaminen.

Useampi johtaja mainitsi vastauksissaan työyhteisön yhteisen keskustelun yhtenä merkittävänä välineenä päiväkodin yhteisen toimintakulttuurin luomisessa. Osallisuuspedagogiikasta voidaan keskustella työyhteisön kesken esimerkiksi erilaisissa infotilaisuuksissa, pedagogisissa tiimeissä sekä hoitotiimeissä. Päiväkodin johtajan tehtävänä on ylläpitää pedagogista keskustelua sekä järjestää sille aikaa ja tilaisuuksia. Asioiden sanoittaminen osallisuuden kielelle auttaa työntekijöitä huomaamaan päiväkodin arjessa jo toteutuvan osallisuuden sekä sen toteuttamisen mahdollisuudet. Eräs vastaajista kutsui tällaista eri tilanteiden sanoittamista ”arjen osallisuuspuheeksi”.

Pedagogisen keskustelun ylläpitämisellä ja osaamisen jakamisella.

Sanoittamalla eri asioita osallisuuden kielelle; Huomaatteko, että tässä jutussa lasten osallisuus näkyi näin ja näin.

Käsitteet ja tieto avataan yhdessä, löydetään yhteinen ymmärrys ja näkemys.

Moni johtajista koki tärkeänä myös sen, että päiväkodin toimintaa ja pedagogiikkaa suunnitellaan ja arvioidaan yhteisesti koko työyhteisön kesken. Työyhteisössä voidaan jakaa

osallisuudesta saatuja hyviä kokemuksia ja näin antaa vinkkejä myös toisille ryhmille. Suunnittelun lisäksi tärkeänä koettiin palautteen antaminen sekä osaamisen jakaminen.

Asioiden näkyväksi tekemisellä, yhteisellä suunnittelulla ja arvioinnilla.

Kannustamalla ja antamalla positiivista palautetta hienosti tehdyistä jutuista, joissa lapset ovat olleet osallisina.

Koko työyhteisön kanssa käsitellä eri foorumeissa. Mitä se tarkoittaa ja miten se näkyy meillä.

Useissa vastauksissa nostettiin myös esiin johtajan oman esimerkin merkitys osallisuuden pedagogiikan toteutumiselle. Esimerkiksi omalla innostuksella koettiin voitavan vaikuttaa henkilökunnan sitoutumiseen.

Olemalla itse esimerkkinä ja toimimalla osallisuuden periaatteella myös sekä lasten että kasvattajien suhteen.

Jakaa hyviä kokemuksia ja ideoita koko yhteisöön, tehdä näkyväksi. Olla itse mallina!

Oma innostus vaikuttaa henkilökunnan sitoutumiseen.

Muita keinoja tukea osallisuuden pedagogiikan toteutumista olivat johtajien mukaan koulutuksen järjestäminen, nykyisten toimintamallien kyseenalaistaminen ja niistä keskusteleminen koko työyhteisön kesken, keskittyminen vuorovaikutukseen, asioiden näkyväksi tekeminen ja hyvien kokemusten ja ideoiden jakaminen koko yhteisöön. Tärkeänä koettiin myös työntekijöiden lupa kokeilla uusia asioita ja erehtyä.



KUVIO3. Johtajan rooli osallisuuden pedagogiikan toteutumisen näkökulmasta

Yhteenvetona voidaan todeta päiväkodin johtajilla olevan useita keinoja edistää osallisuuden pedagogiikan toteutumista päiväkodin toimintakulttuurissa. Näitä keinoja ovat vastausten perusteella työyhteisön yhteiset keskustelut sekä yhteinen näkemys osallisuudesta, toiminnan yhteinen suunnittelu, siitä annettu palaute sekä toiminnan arviointi, päiväkodin johtajan oma esimerkki ja innostus, koulutuksen järjestäminen työntekijöille, nykyisten toimintamallien kyseenalaistaminen ja niistä keskusteleminen koko työyhteisön kesken, keskittyminen vuorovaikutukseen sekä asioiden näkyväksi tekeminen. Tärkeänä koettiin myös työntekijöiden lupa kokeilla uusia asioita ja erehtyä.

6.2 Johtamisen haasteet osallisuuden näkökulmasta

Asioita joihin päiväkodin johtajat eivät kokeneet osallisuuden pedagogiikan toteutumisen kannalta voivansa vaikuttaa olivat ajan puute, yksittäisten työntekijöiden sitoutuminen, työntekijöiden ajatusmallien muuttumiseen kuluva aika sekä rakenteiden luomat puitteet. Ajan puute vaikutti esimerkiksi siihen, etteivät johtajat kokeneet ehtivänsä seuraamaan arjen kasvatustyötä päiväkodissa niin paljon kuin olisivat halunneet. Tätä vaikeuttaa entisestään, mikäli päiväkodin johtajalla on useampi päiväkotivuorokausi vastuullaan. Myöskään kasvattajien poissaoloihin johtajat eivät kokeneet voivansa vaikuttaa. Joissain arjen tilanteissa voi olla mahdotonta huomioida jokaisen lapsen toiveita.

Ajan rajallisuuden vuoksi on mahdotonta ehtiä seuraamaan kasvatustyötä niin usein kuin haluaisi.

Esimiehellä voi olla montakin päiväkotia ja aina ei voi olla seuraamassa jokaista tilannetta.

Useampi johtaja koki, että työntekijöiden sitoutumiseen vaikuttaminen on haastavaa. He kokivat myös, että muutoksen on tapahduttava työntekijän omassa ajattelussa ja osallisuusajattelun sisäistäminen vie jokaiselta työntekijältä oman aikansa. Tälle prosessille täytyy antaa aikaa tapahtua. Jotkut johtajat kokivat haasteeksi työntekijät, joiden näkemys kasvatuksesta on vastakkainen osallisuusajatteluun nähden. Eräs johtaja nostaa esiin työntekijöiden iän, kokemuksen ja persoonallisuuden merkityksen.

Täytyy antaa jokaiselle työntekijälle oma vapautensa ja aikansa siihen, että hän pääsee sisälle osallisuusajatteluun.

Sitoutumiseen on yllättävän vaikea vaikuttaa. Toisille työ on heitä varten ja toiset ovat työtä varten.

Muutoksen pitää tapahtua jokaisen omassa ajattelussa ja siihen on vaikea vaikuttaa tai ainakin nopeuttaa ajattelun muutosta.

Riippuu paljon työntekijöiden iästä, kokemuksesta ja persoonallisuudesta.

Myös rakenteissa nähtiin asioita, jotka ovat haaste osallisuuden pedagogiikan toteutumiselle. Eräs johtaja toteaa ylimmän johdon saattavan tuoda kentälle asioita, jotka ovat riskitilassa osallisuuspedagogiikan kanssa. Ylempää johtoa ei kuitenkaan vastauksessa ole tarkemmin määritelty. Toinen johtaja toteaa tietyn struktuurin ja päiväjärjestyksen vain olevan päiväkodissa realiteetti, jonka muuttaminen on käytännön syistä hankalaa. Eräs johtajista nostaa esimerkiksi tukipalveluiden aikataulut.

6.3 Osallisuuden pedagogiikkaa tukeva johtamistyyli

Viimeinen kyselylomakkeen kysymyksistä koski johtamistyyliä, jonka päiväkodin johtajat katsoivat parhaiten tukevan osallisuuden pedagogiikan toteutumista. Näissä vastauksissa esiin nousivat seuraavat käsitteet: työntekijöiden osallisuus, vuorovaikutus, kumpuunusauktoriteetti, jaettu johtajuus sekä luottamus työntekijöitä kohtaan. Useampi johtaja mainitsi tämän kysymyksen kohdalla sen, että myös työntekijöiden täytyy saada olla osallisia omaa työtään koskevissa asioissa. Tällöin he saavat arvokkaan kokemuksen osallisuuden tärkeydestä ja ymmärtävät näin paremmin osallisuuden merkityksen. Eräs johtajista mainitsi johtamistyyliinsä olevan osallistava, kyseenalaistava, rento ja salliva.

Johtamisessakin tulee muistaa osallisuus, on tärkeää että itsellä on kokemus siitä, että voi vaikuttaa asioihin.

Se, että työntekijät itse kokevat saavansa olla osallisia omaa työtään koskeviin asioihin antaa heille arvokkaan kokemuksen osallisuuden tärkeydestä.

Osallistan väkeni ajattelemaan itse erilaisten menetelmien kautta.

Toisena tärkeänä pointtina johtamistyyliissä esiin nousivat vuorovaikutukseen liittyvät asiat. Tärkeänä mainittiin johtajan läsnäolo sekä mukanaolo päiväkodin yhteisissä juutuissa. Tähän liittyy vahvasti myös yhteisöllisyyden rakentaminen. Päiväkodin johtaja ja työntekijät sekä lapset oppivat yhdessä, toimintaa kehitetään, epäonnistumiset puretaan yhteisesti ja onnistumisista iloitaan yhdessä koko päiväkotiyhteisön kesken. Arjessa on tärkeää antaa työntekijöille myös kiitosta ja hyvää palautetta.

Läsnäolo ja mukanaolo päiväkodin yhteisissä jutuissa.

Kuuntelen heitä, olen lähellä, annan aikaa, tuen ja iloitsen väkeni kanssa.

Myös osallisuuteen liittyvät käsitteet ja tieto avataan yhdessä, niin että kaikki ymmärtävät millaisiin tavoitteisiin pyritään. Eräs johtajista mainitsee dialogisen lähestymistavan, jota hän kuvailee kiinnostuksena työntekijöiden ajatuksia kohtaan. Yhteisesti työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen kautta syntyneet periaatteet, tavoitteet ja arvot myös sitouttavat työntekijöitä toimimaan näiden periaatteiden mukaisesti.

Dialoginen lähestymistapa – ”kerro minulle vielä lisää tavastasi ajatella”.

Eräs johtajista määrittelee omaa johtamistyyliään kumppanuusauktoriteetin käsitteellä. Hän kokee olevansa alaistensa kumppani, joka kuitenkin viime kädessä kantaa vastuun päiväkodin yhteisön varhaiskasvatustyöstä. Kumppanuus on sitä, että yhdessä opitaan ja kehitetään, mokataan ja onnistutaan. Tarvittaessa johtaja saattaa päätyä tekemään myös itsenäisiä päätöksiä, mutta silloinkin asiat on tärkeää perustella työntekijöille. Myös jaetun johtajuuden todetaan tukevan lasten osallisuutta. Useissa vastauksissa näkyy mielestäni se, että johtajat eivät koe tekevänsä työtään yksin, vaan moni heistä kokee olevansa osa suurempaa yhteisöä. Tämä on osallisuuden pedagogiikan toteutumisen kannalta erittäin tärkeää. Ei riitä, että vain yksi ihminen toimii osallisuuden periaatteiden mukaan, vaan osallisuus on koko päiväkodin yhteinen asia.

Jaettu johtajuus tukee myös lasten osallisuutta; olemme kaikki täällä yhdessä veneessä, samalla matkalla ja vaikutamme yhdessä siihen, millaisiksi päivät tämän katon alla muodostuvat.

Haluan olla alaisteni kumppani, joka kuitenkin kantaa vastuun yhteisömmme varhaiskasvatustyöstä.

Eräs johtajista mainitsee myös päättäväisyyden, joka varmistaa sen, että yhteisössä todella toimitaan niin kuin on sovittu. Johtajan tehtävä on myös haastaa työntekijöitä itsensä ammatilliseen kehittämiseen.

Haastan heitä ammatilliseen itsensä kehittämiseen.

Työyhteisössä on lupa erehtyä ja kokeilla asioita.

Kolmantena käsitteenä löysin vastauksista luottamuksen. Työntekijöihin luotetaan ja annetaan heille vapauksia. Uskon, että juuri luottamuksellinen ilmapiiri koko päiväkotiyhteisössä helpottaa avoimen keskustelun käymistä ja kokemusten jakamista. Erään johtajan mukaan työyhteisössä on myös lupa erehtyä ja kokeilla asioita. Työntekijöitä myös kannustetaan käyttämään osaamistaan ja sitä arvostetaan.



KUVIO4. Osallisuutta tukeva johtamistyyli

Yhteenvedona päiväkodin johtajan roolista osallisuuden toteutumisessa päiväkodin johtajat kokivat oman roolinsa näkyvän keskustelun ylläpitämisenä, omalla esimerkillä johtamisena, koulutuksen järjestämisenä, yhteisenä suunnitteluna ja arviointina, kannustamisena ja palautteen antamisena sekä nykyisten toimintamallien kyseenalaistamisena. Haasteita johtajien näkökulmasta olivat työntekijöiden sitoutuminen, ajan puute, ajatusmallien muutokseen tarvittava aika sekä rakenteiden määrittelemät puitteet. Johtamistyyleistä parhaiten osallisuutta tukevaksi koettiin työntekijöiden osallisuus omaa työtään koskevissa asioissa, kumppanuusauktoriteettina toimiminen, jaettu johtajuus, luottamus työntekijöiden osaamiseen, vuorovaikutus sekä dialoginen lähestymistapa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää päiväkodin johtajien näkökulmasta lasten osallisuuden mahdollistavia tekijöitä ja haasteita päiväkodissa sekä johtajien roolia osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, mitä päiväkodin johtajat voivat tehdä tukeakseen lasten osallisuuden toteutumista päiväkodissa sekä edistääkseen osallisuuden pedagogiikan juurtumista koko päiväkotiyhteisöön. Tässä luvussa esitelen sekä teorian että tuloksien pohjalta tekemiäni johtopäätöksiä ja pohdin johtajien vastausten merkitystä.

Päiväkodin johtajien vastauksissa näkyi mielestäni perehtyneisyys osallisuuden käsitteeseen sekä kiinnostus osallisuuden pedagogiikkaan ja päiväkodin yhteisten toimintaperiaatteiden ja arvojen luomiseen. Johtajat määrittivät lasten osallisuuden hyvin samaan tapaan kuin opinnäytetyön teoreettinen viitekehyskin; lapsen aidoksi kuulemiseksi, lapsen arvostamiseksi sellaisena kuin hän on sekä lapsen mahdollisuudeksi vaikuttaa omaan arkeensa ja oppimisympäristöönsä. Useampi johtaja toi vastauksissaan esiin osallisuuden olevan enemmän ajattelutapa ja asenne kuin yksittäinen menetelmä. Näin ollen lasten osallisuuden toteutuminen ei tapahdu itsestään, vaan vaatii sekä kasvattajilta että päiväkodin johtajilta omien arvojen ja ajattelutapojen pohtimista sekä toimintatapojen kyseenalaistamista.

Vastauksissa todettiin myös osallisuuden kuuluvan jokaiselle lapselle ja jokaiseen hetkeen. Leinonen (2014, 36) ja Turja (2011, 32) tuovat molemmat esiin sen, kuinka tärkeää osallisuuden kokonaisvaltaisen toteutumisen kannalta on, että osallisuus on läsnä koko lapsen arjessa ja lapsi itse määrittelee osallisuuden kokemuksen. Näin myös kaikkein pienimpien lasten toimintaan osallistuminen voi olla osallisuutta, mikäli he kokevat vuorovaikutuksen välityksellä olevansa merkityksellisiä omassa yhteisössään. Myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden luonnoksessa todetaan, että ”jokaisella lapsella on oikeus tulla nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi omana itsenään” (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017 luonnos 2016, 34). Lasten osallisuuteen varhaiskasvatuksessa tul- laan siis todennäköisesti panostamaan entistä enemmän lähitulevaisuudessa.

Lasten osallisuuden mahdollistavina tekijöinä oppimisympäristössä johtajat näkivät kasvattajien aktiivisen vuorovaikutuksen lasten kanssa, lasten ottamisen mukaan oppimisympäristön suunnitteluun ja muokkaamiseen sekä pienryhmätoiminnan. Kasvattajien vastuulla on kuitenkin huolehtiminen oppimisympäristön turvallisuudesta ja hoitopäivän turvallisesta etenemisestä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet tukee johtajien näkemystä oppimisympäristöstä. Sen mukaan varhaiskasvatustyöympäristön on tärkeää olla turvallinen, viihtyisä, leikkiin kannustava ja ilmapiirin myönteinen. Lasten osallisuuden kannalta tärkeitä asioita ovat lasten mahdollisuus osallistua ympäristön suunnitteluun sekä pienryhmätoiminnan mahdollistava ympäristö. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17–18.)

Pienryhmät luovat lapselle turvallisuuden tuntua, rauhoittavat ryhmän toimintaa ja mahdollistavat lapsen kuulluksi ja kohdatuksi tulemisen. Pienryhmissä lasten on helpompi opetella yhdessä oloa ja yhdessä tekemistä. Kasvattajan rooli pienryhmän muodostuksessa on olla aidosti tukemassa lapsia yhteisöllisyyden muodostumisessa ja antaa lapsille tilaa myös itse valita omia pienryhmiään, huolehtien kuitenkin jokaisen pääsystä mukaan. (Marjanen ym. 2013, 85.) Uskon, että juuri johtajienkin vastauksissa esiin nousseet pienryhmätoiminta sekä pienryhmätilat mahdollistavat lasten osallisuuden, kuulluksi tulemisen sekä ideoiden ja mielipiteiden huomioimisen paremmin kuin suuressa lapsiryhmässä toimiminen. Pienemmässä ryhmässä lapsi saa myös helpommin äänensä kuuluviin ja spontaaneita ideoita on helpompi toteuttaa. Kasvattajankin on helpompi olla aktiivisessa vuorovaikutuksessa ja läsnä silloin, kun hän voi keskittyä pienempään määrään lapsia kerrallaan.

Haasteina puolestaan nähtiin esimerkiksi tietty struktuuri, pienryhmätilojen puute sekä aikuisen halu hallita oppimisympäristöä. Jonkinlainen päivärytmi tulee varmasti aina olemaan osa päiväkodin arkea, mutta sen ei kuitenkaan tarvitse olla esteenä osallisuuden toteutumiselle. Kuten eräs johtajistakin vastauksessaan mainitsee, suurin osa osallisuuden haasteista johtuu todennäköisesti kasvattajien asenteista. Kasvattajan olisikin hyvä pyrkiä päästämään irti tiukasta etukäteissuunnittelusta ja jättämään tilaa lapsilta lähteville ideoille ja leikeille. Osallisuus ei kuitenkaan pois sulje suunnittelua, aikuisilta lähtöisin olevia ideoita tai rajojen asettamista.

Lasten osallisuuden mahdollistavina tekijöinä kasvattajien osaamisen ja tiedon näkökulmasta johtajat kokivat kasvattajien halun oppia uutta, hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyvyn tarkastella omaa ajattelutapaansa ja muuttaa omaa toimintaansa. Osallisuuden pedagogiikan sisäistäminen voi viedä aikaa, eikä se tapahdu yhdessä hetkessä. Tärkeää on, että lapsi kokee tulevansa kuulluksi, vaikka hänen toiveitaan ja ideoitaan ei jokaisessa tilanteessa voitaisikaan toteuttaa. Opinnäytetyön tulosten mukaan haasteita osallisuuden toteutumiselle tuottavat erityisesti kasvattajien kokemukset turvallisuuden tunteen ja hallinnan menettämisestä, vähäiset vuorovaikutustaidot sekä tiedon puute siitä, miten osallisuutta voitaisiin käytännössä toteuttaa. Tietoa voidaan lisätä esimerkiksi koulutuksen ja työyhteisön yhteisten keskustelujen avulla.

Työyhteisö muodostuu päiväkodin koko henkilökunnasta ja aikuisten rakentama työyhteisö sekä lapsiryhmäkohtainen tiimi luovat pohjan sekä aikuisten että lasten hyvinvoinnille. (Aaltonen ym. 2008, 48). Johtajien tarkastellessa lasten osallisuutta työyhteisön näkökulmasta mahdollisuuksiksi koettiin hyvä keskustelukulttuuri, asioiden puheeksi ottaminen sekä palautteen antaminen. Osallisuuden toteutumisen todettiin myös vaativan työyhteisöltä yhteisiä tavoitteita ja yhteistä näkemystä osallisuuden merkityksestä. Johtajien mukaan työyhteisön toimintaan voidaan vaikuttaa järjestämällä koulutusta osallisuudesta sekä yhteisen keskustelun välityksellä. Näen itsekin tärkeänä, että työyhteisöllä on yhteinen näkemys siitä, mihin suuntaan ollaan menossa ja miten osallisuutta lähdetään toteuttamaan. Tavoitteiden asettamisesta voidaan keskustella työyhteisössä yhteisesti, mutta myös johtajan on tärkeää olla näyttämässä suuntaa.

Osallisuuden toteutumisen haasteina työyhteisön tasolla nähtiin työntekijöiden motivoiminen sitoutumaan osallisuuden pedagogiikkaan sekä muutoksen pelko. Vanhoista toimintatavoista ei uskalleta luopua ja työntekijät saattavat olla eriasteisesti sitoutuneita osallisuuden toteuttamiseen. Prosessi vie aikaa ja sitä täytyy ylläpitää koko ajan. Mielestäni on ymmärrettävää, että muutos ei tapahdu hetkessä ja ajattelutavan muutoksen prosessia on jokaisen työntekijän kohdalla mahdotonta yrittää nopeuttaa. Kun asia on koko työyhteisön yhteinen ja valtakunnallisten asiakirjojen ohjaama on muutos kuitenkin luultavasti helpompi hyväksyä ja innostua kokeilemaan toisilta ryhmiltä saatujen ajatusten ja vinkkien avulla. Johtajan tehtävä on nimenomaan ylläpitää käynnissä olevaa prosessia ja osallistaa myös työntekijät prosessiin.

Päiväkodin johtajan rooli osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa näkyi mielestäni juuri pedagogisena johtamisena, jota on työyhteisön yhteisten keskustelujen mahdollistaminen, toiminnan suunnittelu, siitä annettu palaute sekä toiminnan arviointi, päiväkodin johtajan oma esimerkki, koulutuksen järjestäminen työntekijöille, nykyisten toimintamallien kyseenalaistaminen ja niistä keskusteleminen koko työyhteisön kesken, keskittyminen vuorovaikutukseen ja asioiden näkyväksi tekeminen. Kuten, teoriaosuudessa mainitaan, pedagogisen johtajuuden keskiössä on varhaiskasvatuksen sisällöllinen kehittäminen (Hujala ym. 2012, 291–292). Toimintakulttuurin muutos ja lasten osallisuuden mahdollistuminen vaatii siis pedagogista johtamista.

Koulutuksen järjestäminen on mielestäni hyvä ja konkreettinen esimerkki, jossa johtajan mahdollisuudet tukea osallisuuden pedagogiikan mahdollistumista päiväkodissa nousee vahvasti esiin. Työntekijät voivat toki lukea aiheesta kirjallisuutta myös itsenäisesti, mutta koko työyhteisön yhteinen koulutus luo syvempää merkitystä ja tukee työntekijöiden sitoutumista. Johtajalla on myös mahdollisuus kerätä koko työyhteisö kokoon keskustelemaan ja jakamaan ideoita, ajatuksia sekä mielipiteitä ja vastakkaisia näkemyksiä. On tärkeää, että työntekijät saavat ilmaista, mitä he osallisuudesta ajattelevat. Omalla esimerkillään johtaja pystyy tekemään näkyväksi osallisuutta päiväkodin arjessa sekä luomaan innostunutta ilmapiiriä.

Asioita joihin päiväkodin johtajat eivät kokeneet osallisuuden pedagogiikan toteutumisen kannalta voivansa vaikuttaa olivat ajan puute, yksittäisten työntekijöiden sitoutuminen, työntekijöiden ajatusmallien muuttumiseen kuluva aika sekä rakenteiden luomat puitteet. Ajan puute vaikutti esimerkiksi siihen, etteivät johtajat kokeneet ehtivänsä seuraamaan arjen kasvatustyötä päiväkodissa niin paljon kuin olisivat halunneet. Ajan järjestäminen työyhteisön yhteiselle pedagogiselle keskustelulle on yhteisen toimintakulttuurin luomisen kannalta tärkeää. Kun ajatukset, ideat ja periaatteet tulevat työntekijöiltä itseltään, eivätkä valmiina vastauksina ylemmältä taholta, motivoi se työntekijöitä myös sitoutumaan yhteisesti sovittuihin periaatteisiin.

Johtamistyyliä koskevan kysymyksen vastauksissa esiin nousivat työntekijöiden osallisuus, vuorovaikutus, jaettu johtajuus, kumppanuusauktorioteetti, dialoginen lähestymistapa sekä luottamus työntekijöitä kohtaan. Vastausten perusteella voi mielestäni päätellä juuri pedagogisen johtamisen sekä jaetun johtajuuden olevan merkittäviä tekijöitä siinä,

että osallisuudesta tulisi pysyvä osa päiväkodin arkea ja pedagogiikkaa. Useissa vastauksissa näkyy mielestäni, että johtajat eivät koe tekevänsä työtään yksin, vaan moni heistä kokee olevansa osa suurempaa yhteisöä. Tätä tukee teoriaosuudessa esiin noussut ajatus siitä, että jaettu johtajuus on koko organisaation ja työyhteisön yhteinen prosessi. Jaettuun johtajuuteen osallistuminen vaatii koko työyhteisöltä aktiivisuutta ja innostuneisuutta uuden oppimiseen sekä tiedon reflektointiin. (Söyrinki 2008, 62, 69).

Mikkola & Nivalainen toteavat pedagogiikan toteuttamisen olevan koko kasvattajayhteisön yhteinen asia. Esimiehen on kuitenkin tärkeää huolehtia siitä, että työyhteisön pedagogiikka on määritelty ja rajattu. Esimiehen tehtävä on myös järjestää aikaa pedagogiikan työstämiselle ja kehittämiselle. (Mikkola & Nivalainen 2011, 25–26.) Mielestäni päiväkodin johtajien vastauksissa liittyen johtajan rooliin osallisuuden pedagogiikan toteuttamisessa näkyi vahvasti ajatus pedagogisesta johtamisesta ja koko päiväkodin yhteisen toimintakulttuurin luomisesta. Johtajat olivat vastauksissaan pohtineet osallisuutta monipuolisesti eri näkökulmista ja tuntuivat olevan hyvin perillä siitä, mitkä asiat osallisuuden kannalta jo toimivat ja mitä asioita voitaisiin vielä kehittää. Johtajat tiedostivat mielestäni hyvin oman roolinsa prosessin johtajana, huomioiden kuitenkin koko työyhteisön osallisuuden prosessissa. Johtajien vastauksista välittyi toive, että heillä olisi enemmän aikaa pedagogiikan johtamiseen ja yhteisiin keskusteluihin työntekijöiden kanssa.

Lopuksi haluan vielä nostaa esiin koko tämän opinnäytetyön sekä osallisuuden perimmäisen olemuksen kiteyttävän ajatuksen, joka on suora lainaus erään johtajan vastauksesta: *”Jaettu johtajuus tukee myös lasten osallisuutta; olemme kaikki täällä yhdessä veneessä, samalla matkalla ja vaikutamme yhdessä siihen, millaisiksi päivät tämän katon alla muodostuvat.”* Päiväkotiyhteisöön kuuluvat niin päiväkodin johtaja, työntekijät kuin lapset ja heidän huoltajansakin. Tärkeää on ottaa kaikki mukaan, yhteiselle matkalle kohti osallisuuden pedagogiikkaa.

8 POHDINTA JA OPINNÄYTETYÖPROSESSI

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tiede ei voi perustua epäeettiseen toimintaan (Mäkinen 2006, 5). Eettisesti hyvä tutkimus noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, joka käsittää esimerkiksi rehellisyyden, huolellisuuden ja tarkkuuden tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Lisäksi on sovellettava eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 23–24.) Kuten sosiaaalialalla yleensäkin myös opinnäytetyön tekemisessä eettisyys on erittäin tärkeää. Hirsjärven ym. (2009, 25) mukaan ”lähtökohtana tutkimuksessa tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen”. Pidin mielessä tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden koko opinnäytetyöprosessin ajan. Valitsin pohdinnan jälkeen opinnäytetyön aiheen sekä oman mielenkiintoni että yhteistyökumppanilta tulleiden ideoiden pohjalta. Aihe ei ole kovin arkaluontoinen ja toivon sen tutkimisesta olevan todellista hyötyä päiväkodeille ja päiväkodin johtajille.

Käytetyn tutkimuskirjallisuuden on tärkeää olla korkeatasoista ja lähteiden alkuperäisiä. Lisäksi kannattaa hyödyntää esimerkiksi kansainvälisiä tieteellisiä artikkeleita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 159.) Osallisuudesta on olemassa paljon tuoretta lähdemateriaalia ja pyrin opinnäytetyössä hyödyntämään monipuolisesti erilaisia lähteitä sekä aikaisempia tutkimuksia ja hankkeita osallisuuteen liittyen. Suurin osa käyttämistäni lähteistä oli tuoreita, vain muutaman vuoden takaisia ja näin ollen erittäin ajankohtaisia. Hyödynsin opinnäytetyössä sekä kirjallisuutta, että väitöskirjoja, artikkeleita ja muita julkaisuja. Jokaisen käyttämäni lähteen kohdalla olen pohtinut sen ajankohtaisuutta ja luotettavuutta. Haastavaksi opinnäytetyön tekemisen aikana osoittautui erityisesti valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistuminen ja uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden julkaiseminen vasta aivan opinnäytetyöni viimeistelyvaiheessa. Tätä ennen perusteista julkaistiin myös luonnos, jota olen tässä opinnäytetyössä hyödyntänyt ja jonka sisältö on saattanut vielä jonkin verran muuttua lopullisessa versiossa.

Tutkimuseettisten periaatteiden mukaan tutkittavilla on oikeus säilyä anonymieinä valmiissa tutkimuksessa (Mäkinen 2006, 114). Tässä opinnäytetyössä ei käy ilmi kyselyyn

vastanneiden johtajien henkilöllisyys tai kuka heistä on vastannut mitään. Tuloksia analysoidessani olen kuitenkin numeroinut vastauslomakkeet varmistuakseni siitä, että olen hyödyntänyt vastauksia ja suoria lainauksia tasapuolisesti kaikista lomakkeista ja vertailakseni vastauksista löytyneitä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Lopullisesta opinnäytetyöstä olen kuitenkin jättänyt suorien lainausten numeroinnit pois, jotta vastauksia ei voida yhdistää tiettyyn henkilöön. Anonymiteetin säilyminen edistää myös tutkimuksen objektiivisuutta ja rohkaisee ihmisiä olemaan rehellisiä (Mäkinen 2006, 114). Pysin myös itse tutkijana parhaani mukaan välttymään siltä tiedolta, kuka johtajista on vastannut mitään, vaikka heidän nimensä kävivätkin sähköpostiosoitteista ilmi. Tallensin vastauslomakkeet nimettöminä ja ainoastaan numeroin jokaisen vastauslomakkeen satunnaisessa järjestyksessä. Tutkittaville lähettämässäni saatekirjeessä kerroin tarkasti mikä tutkimuksen tarkoitus ja tavoite on, missä se tullaan julkaisemaan ja miten aineistoa käsitellään. Mainitsin myös tutkimukseen osallistumisen olevan vapaaehtoista sekä sen, että tulokset tullaan esittämään valmiissa opinnäytetyössä anonymisti.

Pohdin useampaan otteeseen opinnäytetyön työstämisen aikana sitä, miten oma positiivinen suhtautumiseni osallisuuden pedagogiikkaan mahdollisesti vaikuttaa. Sähköinen kyselylomake oli siitä hyvä, että sen ansiosta en itse vaikuttanut vastaajien vastauksiin, enkä johdatellut keskustelua millään tavalla. Uskon, että sähköisyys antoi johtajille myös mahdollisuuden pohtia vastauksiaan tarkemmin ja toisaalta he uskalsivat luultavasti olla rehellisiä. Kyselylomakkeen haasteena puolestaan näin ehdottomasti sen, että osa vastauksista oli todella lyhyitä, ranskalaisia viivoja, eikä minulla ollut mahdollisuutta kysyä tai tarkentaa, mitä vastaajien mielestä heidän käyttämänsä käsitteet tarkoittivat. Haastattelut olisivat antaneet tähän paremman mahdollisuuden. Pysin raportoimaan opinnäytetyön tulokset totuudenmukaisesti ja tasapuolisesti riippumatta omista mielipiteistäni.

Ennen aineiston keräämistä hain opinnäytetyölle Lempäälän kunnalta tutkimusluvan. Lähetin myös jokaiselle vastaajalle kyselylomakkeen mukana saatekirjeen, josta käy ilmi tutkimuksen tarkoitus, mihin tuloksia tullaan käyttämään ja millä tavoin tutkimusmateriaalia tullaan käsittelemään ja säilyttämään. Kirjeestä käy ilmi myös se, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja tutkittava voi keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Se, että tutkimukseen osallistui seitsemän päiväkodin johtajaa kaikista kunnan yhdeksästä päiväkodin johtajasta, antaa kattavan ja luo-

tettavan kuvan tilanteesta juuri tässä kunnassa vastauslomakkeiden keräämisen ajankohdana. Tutkimuksen tuloksia ei kuitenkaan voida suoraan verrata muihin kuntiin tai kaupunkeihin, eikä tämä ole laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksenmukaistakaan.

Kyselylomakkeen kysymykset ovat mahdollisimman hyvin ymmärrettäviä ja tarkkoja sekä vastaavat tutkimuskysymyksiin. Kysymykset on jaoteltu niin, että niiden tuottamat vastaukset varmasti vastaavat jokaiseen tutkimuskysymykseen. Analysoin tuloksia sekä teoria- että aineistolähtöisesti, eli aineiston pohjalta nousseiden teemojen perusteella. Käytin aineiston analysoimisessa tarpeen mukaan apuna suoria lainauksia kyselylomakkeen vastauksista, joiden avulla perustelin saamiani tuloksia. Tarvittaessa vastaukset on muotoiltu niin, että niistä ei voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

8.2 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusaiheet

Tämä opinnäytetyöprosessi kesti kaiken kaikkiaan syksystä 2015 joulukuun 2016 asti. Minulle oli melko nopeasti selvää, että haluan opinnäytetyön liittyvän jollain tavalla lasten osallisuuteen, mutta näkökulman muotoutuminen vei oman aikansa. Saatuaani yhteistyökumppanin opinnäytetyölle ja kysyttyäni heiltä ideoita ja toiveita opinnäytetyöstäni viitekehys ja näkökulmakin alkoivat tarkentua. Opinnäytetyön aihe ja sen merkitys ovat selkiytyneet puolentoista vuoden aikana entisestään, sillä myös varhaiskasvatuksessa on tapahtunut tuona aikana muutoksia uuden varhaiskasvatuslain myötä. Tämä on toisaalta tuonut myös omat haasteensa lähteiden käytön suhteen.

Sähköisen kyselylomakkeen teettäminen tuntui parhaalta ratkaisulta, sillä halusin tavoittaa kaikki kunnan päiväkodin johtajat, mutta heidän kasvokkain haastattelemisensa ja haastatteluiden litterointi olisi vienyt paljon aikaa. Haastatteluilla olisin luultavasti saanut tarkempaa ja syvällisempää tietoa kuin kyselylomakkeella, mutta olin silti ratkaisuuni tyytyväinen tavoittaessani seitsemän päiväkodin johtajaa. Aiheen ja yhteistyökumppanin selkiytyttyä työ eteni aluksi nopeasti. Tuoretta lähdemateriaalia oli hyvin saatavilla niin kirjoitina kuin sähköisinä julkaisuina.

Tulosten analysoiminen ja kirjoittaminen tuntui opinnäytetyön haastavimmilta osuudelta, ehkä juuri vastausten lyhyiden vuoksi. Kaikki vastaukset eivät olleet välttämättä kokonaislauseita, vaan esimerkiksi ranskalaisia viivoja, eikä minulla ollut mahdollisuutta

tarkentaa vastauksia tai esittää jatkokysymyksiä. Tämän vuoksi opinnäytetyön tulosluku saattaa vaikuttaa hieman luettelomaiselta. Johtopäätöksissä olen kuitenkin pyrkinyt vertaamaan tuloksia teorian tietoon sekä varhaiskasvatuksen tämän hetkisiin valtakunnallisiin linjauksiin.

Olen myös itse kasvanut ja kehittynyt ammatillisesti opinnäytetyöprosessin aikana. Olen saanut paljon tietoa varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttamisesta, perehtynyt uuteen varhaiskasvatuslakiin sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja saanut tietoa päiväkodin johtamisesta sekä erilaisista johtamistyyleistä. Koska opinnäytetyöprosessi kesti kokonaisuudessaan lähes puolitoista vuotta, täytyy tuloksia ja johtopäätöksiä tarkastellessa huomioda, että johtajien vastaukset, eivät opinnäytetyön valmistumisvaiheessa olisi enää välttämättä samanlaisia kuin ne olivat aineiston keräämisvaiheessa.

Jatkossa olisi mielenkiintoista selvittää millaisena esimerkiksi päiväkodin työntekijät kokevat johtajan roolin ja mitä he kenties toivoisivat kehitettävän koko työyhteisön toiminnassa lasten osallisuuden näkökulmasta. Lisäksi olisi kiinnostavaa tietää millaista koulutusta päiväkodin henkilökunta osallisuuden tai ylipäätään päiväkodin yhteisen toimintakulttuurin luomisen osalta toivoo. Varhaiskasvatuksen uudistuessa tutkimusaiheita osallisuuden sekä päiväkodin johtajuuden osalta tulee todennäköisesti tulevaisuudessakin riittämään.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittellevalle tutkijalle. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Aaltonen, R. & Lehtinen, T. & Leppänen, K. & Peltonen, T. & Tarvo, M-T. & Tuunainen, P. & Viherä-Toivonen, A. 2008. Havainnointi ja pedagoginen tuki 3-5-vuotiaiden lasten varhaiskasvatuksessa. Lasten päivähoito. Oppaita ja työkirjoja 2008:3. Helsinki: Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.

Akselin, M-L. 2010. Strategiatyöllä ylivertaiseen johtajuuteen varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Turja, L. & Fonsén, E. (toim.) 2010. Suuntana laadukas varhaiskasvatus. Professori Eeva Hujalan matkassa. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry.

Fonsén, E. 2014. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy.

Halttunen, L. 2013. Determination of Leadership in a Day Care Organisation. Teoksessa: Hujala, E. & Waniganayake, M. & Rodd, J. (eds.) 2013. Researching leadership in Early Childhood Education. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Heikka, J. & Hujala, E. Varhaiskasvatuksen johtajuuden toimivuus opetustoimessa. Teoksessa Hujala, E. & Fonsén, E. & Heikka, J. (toim.) 2008. Varhaiskasvatuksen johtajuuden ytimessä – tutkimuksen ja käytännön puheenvuoroja. Opettajan koulutuslaitos. Tampereen yliopisto. https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66357/varhaiskasvatuksen_johtajuuden_ytimessa_2008.pdf?sequence=1

Heikka, J. & Fonsén, E. & Elo, J. & Leinonen, J. (toim.) 2014. Osallisuuden pedagogiikkaa varhaiskasvatuksessa. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry.

Helenius, A. 2008. Mitä pedagogisella prosessilla tarkoitetaan?. Teoksessa: Helenius, A. & Korhonen, R. (toim.) 2008. Pedagogiikan palikat. Johdatus varhaiskasvatukseen ja -kehitykseen. 1.painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 52–56.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hujala, E. & Puroila, A-M. & Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. 1. painos. Hyvinkää: Edufin.

Hujala, E. & Heikka, J. & Halttunen, L. 2012. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Hujala, E. & Turja, L. (toim.) 2012. Varhaiskasvatuksen käsikirja. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 287–299.

Jakkula, K. 2008. Ensimmäiset vuodet luovat lapsen kehityksen perustan. Teoksessa: Helenius, A & Korhonen, R. (toim.) 2008. Pedagogiikan palikat. Johdatus varhaiskasvatukseen ja -kehitykseen. 1.painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 33–44.

Juusenaho, R. 2008. Pedagoginen johtajuus. Teoksessa: Hujala, E. & Fonsén, E. & Heikka, J. (toim.) 2008. Varhaiskasvatuksen johtajuuden ytimessä – tutkimuksen ja

käytännön puheenvuoroja. Kasvatus- ja opetusalan johtajuus -projekti III.

<http://docplayer.fi/7134985-Varhaiskasvatuksen-johtajuuden-ytimessa-tutkimuksen-ja-kaytannon-puheenvuoroja.html>

Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lastensuojelun käsikirja. 2016. Lapsen osallisuus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Luettu 14.11.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lasten-osallisuus>

Leinonen, J. 2014. Pedagogisia näkökulmia lasten osallisuuden tukemiseen varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Heikka, J. & Fonsen, E. & Elo, J. & Leinonen, J. (toim.) 2014. Osallisuuden pedagogiikkaa varhaiskasvatuksessa. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus Ry, 16–40.

Lempäälän kunnan varhaiskasvatussuunnitelma. 2012-2016. Sosiaali- ja terveyslautakunta. Julkaistu 14.6.2012. Luettu 6.1.2016. https://lempaala-fi.aldone.fi/site/assets/files/1236/lemp_1_n_vasu_180612.pdf

Kataja, E. 2014. Yhteinen osallisuus varhaiskasvatuksen pedagogiikassa. Teoksessa: Heikka, J. & Fonsen, E. & Elo, J. & Leinonen, J. (toim.) 2014. Osallisuuden pedagogiikkaa varhaiskasvatuksessa. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry, 56–79.

Kauppinen, R. & Sommers-Piironen, J. & Vainio, J. & Mäkelä, P. & Vilmilä, F. & Kataja, E. 2005. Lapsen ääni -tarina minulta. Pelastakaa Lapset ry. Luettu 7.11.2016. http://frantic.s3-eu-west-1.amazonaws.com/pelastakaalapset/2016/02/01153245/lapsen_aani_tarina-minulta_web-161111.pdf

Kangas, J. 2016. Enhancing children's participation in early childhood education through the participatory pedagogy. Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Akateeminen väitöskirja.

Kettukangas, T. & Härkönen, U. 2014. Lasten osallisuus perustoiminnoissa. Teoksessa: Heikka, J. & Fonsen, E. & Elo, J. & Leinonen, J. (toim.) 2014. Osallisuuden pedagogiikkaa varhaiskasvatuksessa. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry, 96–114.

Marjanen, P. & Marttila M. & Varsa, M. (toim.) 2013. Pienten piirissä. Yhteisöllisyyden merkitys lasten hyvinvoinnille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2011. Lapselle hyvä päivä tänään – näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. 4.painos. Pedatieto Oy.

Mäkinen, O. Tutkimusetiikan ABC. 2006. Helsinki: Tammi.

Mäkitalo, A. & Nevanen, S. & Ojala, M. & Tast, S. & Venninen, T. & Vilpas, B. (toim.) 2011. Löytöretkellä osallisuuteen. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa II. Socca. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Julkaisusarja 25.

Oleander, S. 2007. Päiväkodin johtajuus huojuu. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Lastentarhanopettajaliitto.

Rautiainen, A. 2016. Mitä on varhaiskasvatuksen pedagogiikka? Blogikirjoitus. Julkaistu 23.5.2016. Luettu 21.7.2016. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/varhaiskasvatus/103/0/mita_on_varhaiskasvatuksen_pedagogiikka

Ropo, A. & Eriksson, M. & Sauer, E. & Lehtimäki, H. & Keso, H. & Pietiläinen, T. & Koivunen, N. 2005. Jaetun johtajuuden särmät. Helsinki: Talentum.

Söyrinki, T. 2008. Varhaiskasvatuksen johtajuus – yhteinen prosessi. Teoksessa Hujala, E. & Fonsen, E. & Heikka, J. (toim.) 2008. Varhaiskasvatuksen johtajuuden ytimessä – tutkimuksen ja käytännön puheenvuoroja. Opettajan koulutuslaitos. Tampereen yliopisto. https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66357/varhaiskasvatuksen_johtajuuden_ytimessa_2008.pdf?sequence=1

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Osallisuus. Luettu 14.11.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Turja, L. 2011. Lapset osallisina – kohti uutta varhaiskasvatuskulttuuria. VARHAISKASVATUS TÄNÄÄN. Suomen Varhaiskasvatus ry:n verkkolehti. Toukokuu 2011. (s. 24–35.) Luettu 21.12.2015. <http://ecef.org/wp-content/uploads/2014/03/2011-3-Turja.pdf>

Turja, L. 2012. Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 2012. Jyväskylä: PS-kustannus, 41–53.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 8., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Varhaiskasvatuslaki 2.5.2015/580.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56. 2. tarkistettu painos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017 luonnos. 2016. Opetushallitus. Luettu 17.9.2016. https://peda.net/outokumpu/varhaiskasvatus/vvpk/vvkl:file/download/bd52bd63fff9eda4b72bcb2fadfaf635cbcd328b/VASU2017_LUONNOS_11.4.2016.pdf

YK:n Lasten oikeuksien sopimus. 1989. Artikla 12–13. Luettu 15.12.2015. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hei,

Nimeni on Siinamari Palo ja olen kolmannen vuoden sosiaalian opiskelija Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teen tällä hetkellä opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää Lempäälän kunnan päiväkodin johtajien näkökulmasta lasten osallisuuden toteutusta päiväkodissa sekä johtajan roolia osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa. Opinnäytetyö toteutetaan lähettämällä kyselylomake jokaiselle Lempäälän kunnan päiväkodin johtajalle ja tarvittaessa haastattelemalla muutamaa heistä kasvotusten.

Opinnäytetyön toteutukseen on saatu tutkimuslupa Lempäälän kunnalta. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Kerätty tutkimusaineisto käsitellään luottamuksellisesti ja aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tulokset tullaan esittämään valmiissa opinnäytetyössä anonymisti ja kyselystä tai haastatteluista saatetaan tarpeen mukaan ottaa opinnäytetyöhön suoria lainauksia. Valmis opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Internetissä.

**Lähetäthän vastauksesi minulle 13.3.2016 mennessä sähköpostilla osoitteeseen:
[sähköpostiosoite poistettu]**

Lisätietoa opinnäytetyöstä saat minulta sähköpostitse.

Ystävällisin terveisin,

Siinamari Palo

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalian koulutusohjelma
[sähköpostiosoite poistettu]

Opinnäytetyön kyselylomake

Tämä kyselylomake sisältää 6 osallisuutta ja johtajuutta käsittelevää kysymystä. **Ethän** liitä nimeäsi tai johtamasi päiväkodin nimeä tähän lomakkeeseen, vastauksiisi tai tiedostonimeen. Tämä helpottaa anonymiteetin säilymistä. Lomake on word-tiedostona, jotta kaikkiin kysymyksiin ei tarvitse vastata yhdeltä istumalta, vaan vastaamista voi tarvittaessa jatkaa myöhemmin. Voit kirjoittaa vastauksesi suoraan jokaisen kysymyksen alle. Huomaa, että kysely jatkuu toisella sivulla. Vastausaikaa kyselyyn on noin 2 viikkoa. **Kyselyn viimeinen palautuspäivä on 13.3.2016.** Liikaa ei tarvitse miettiä vastausten sanamuotoja tai asettelua, tärkeintä on, että vastaa siihen mitä kysytään. Voit myös antaa esimerkkejä päiväkodin arjesta havainnollistamaan vastauksia.

Taustaa:

- 1) Mitä lasten osallisuudella varhaiskasvatuksessa mielestäsi tarkoitetaan ja miten lasten osallisuus konkreettisesti näkyy ja toteutuu oman päivähoitoyksikkösi arjessa?

Lasten osallisuuden toteutumisen mahdollistavat tekijät sekä haasteet päiväkodissa:

- 2) Mitkä asiat koet lasten osallisuuden toteutumisen mahdollistavina tekijöinä?
 - a) päiväkodin oppimisympäristössä/toimintaympäristössä
 - b) kasvattajien asenteissa, tiedoissa ja osaamisessa
 - c) työyhteisön toiminnassa

(jatkuu)

2 (2)

3) Mitkä asiat koet lasten osallisuuden toteutumisen haasteina?

- a) päiväkodin oppimisympäristössä/toimintaympäristössä
- b) kasvattajien asenteissa, tiedoissa ja osaamisessa
- c) työyhteisön toiminnassa

Roolisi johtajana osallisuuden pedagogiikan toteutumisessa päiväkodissa:

- 4) Mihin asioihin koet johtajana voivasi vaikuttaa lasten osallisuuden toteutumisen kannalta ja miten koet johtajana voivasi edistää lasten osallisuuden sekä osallisuuden pedagogiikan toteutumista päiväkodissa?
- 5) Mihin asioihin et koe voivasi vaikuttaa lasten osallisuuden sekä osallisuuden pedagogiikan toteutumisen kannalta päiväkodissa ja miksi?
- 6) Minkälainen johtamistyyli tukee mielestäsi parhaiten lasten osallisuuden sekä osallisuuden pedagogiikan toteutumista päiväkodissa?

Kiitos vastauksistasi!